



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Título del Trabajo final de Grado:

La educación como acceso al mercado laboral

Alumna: Laura De Rioja Martín

Tutor: José Ignacio García Valdecasas Medina

Junio 2022



“La educación es el gran motor del desarrollo personal. Es el arma más poderosa para cambiar el mundo”.

Nelson Mandela

Agradecimientos

En estas páginas quiero expresar mi agradecimiento, en primer lugar,
a mi familia: mi marido y mis hijos, por haber sido mi refugio
en los momentos de desánimo y por la paciencia demostrada.

Y no puedo olvidarme, de mi amiga Virginia,
que me ha enseñado la senda a seguir.

Gracias, gracias a todos, sin vosotros no lo hubiera conseguido.

LA EDUCACIÓN COMO ACCESO AL MERCADO LABORAL

Contenido

LA EDUCACIÓN COMO ACCESO AL MERCADO LABORAL	1
1. Resumen	4
Abstract	4
2. Introducción.....	5
3. Marco Teórico.....	8
3.1. La Figura Del Orientador.....	10
3.1.1. Centros educativos de Formación Profesional.....	10
3.1.2. Centros de enseñanzas universitarias	14
3.2. Asignaturas En Enseñanzas No Universitarias.....	16
3.2.1 Formación Profesional.....	16
3.2.2 Bachillerato.....	18
3.3. Prácticas Formativas.....	20
3.3.1 Formación Profesional.....	21
3.3.2 Formación Profesional Dual	24
3.3.3. Prácticum universitario	25
3.4. Tratamiento De La Formación En La Legislación Laboral.....	27
3.4.1. Formación Continua	27
3.4.2. Nueva Regulación De Los Contratos Formativos	28
4. Análisis Estadístico.....	33
5. Conclusiones.....	36
6. Referencias Bibliográficas.....	40
7. Bibliografía utilizada pero no citada para la elaboración del trabajo	43
8. Anexos	4

ANEXO I.....	5
ANEXO II.....	6
ANEXO III.....	7
ANEXO IV	8
ANEXO V	9
ANEXO VI	3
ANEXO VII	4
ANEXO VIII	6
Contrato para la Formación en alternancia	6
Definición.....	6
Cláusulas específicas.....	6
Formalización.....	7
Normativa	7
Contrato para la formación en alternancia ordinario	8
Requisitos de los trabajadores	8
Características del contrato.....	8
Actividad formativa	12
Tutelaje vinculado al contrato.....	12
Otras características	13
Normativa	14
ANEXO IX.....	15
Contratación para la obtención de la práctica profesional.....	15
Requisitos de los trabajadores	15
Características del contrato.....	16
Plan formativo individual y certificación de la practica realizada.....	18
Incentivos a las empresas.....	18

1. Resumen

El sistema educativo español, se distribuye en diferentes etapas: las etapas obligatorias (Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria) y las etapas posteriores voluntarias, que pueden a su vez dividirse en Educación Secundaria Postobligatoria (Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio) y Educación Superior (Educación Universitaria y Ciclos Formativos de Grado Superior).

La posibilidad de cursar etapas educativas como continuación a la educación obligatoria tiene como objetivo la mejora o perfeccionamiento de dos aspectos esenciales, por un lado, la faceta profesional orientada a la inserción en el mercado laboral; y, por otro lado, la faceta cívica o comunitaria, encaminada al desarrollo personal y social del alumno, que le permitirá contribuir al avance de la sociedad como ciudadano por su conciencia social y espíritu crítico.

Con este trabajo se pretende ilustrar cómo tanto en la educación secundaria postobligatoria como en la educación superior, la lógica económica y los intereses del mercado están ganando terreno a la misión humanística de la educación, y se han obrado los cambios necesarios en las etapas educativas postobligatorias para abastecer solo al mercado laboral de los profesionales que demanda, descuidando la formación humana de los alumnos. Para ello, se analizará como origen de este cambio la globalización del mercado y la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior, y cómo en los currículos formativos se han introducido paulatinamente asignaturas y planes de estudios adecuados a la demanda laboral, para concluir con un estudio estadístico de los objetivos alcanzados en cuanto a la colocación laboral de los estudiantes y su grado de satisfacción con la formación recibida.

Se obtiene como conclusión, que los cambios operados pueden cumplir con el doble objetivo de la educación, pero que deben seguir operándose cambios para conseguir una optimización de los recursos y una mayor conexión con la realidad social.

Abstract

The Spanish education system is divided into compulsory stages (Primary Education and Compulsory Secondary Education) and subsequent voluntary stages,

[La educación como acceso al mercado laboral](#)

which can in turn be divided into Post-Compulsory Secondary Education (Bachillerato and Intermediate Training Cycles) and Higher Education (University Education and Secondary Education Cycles). Higher Level Training).

The possibility of studying educational stages as a continuation of compulsory education has as its objective the improvement of two aspects, on the one hand, the professional facet oriented to insertion in the labor market and, on the other hand, the civic or community facet, aimed at the personal and social development of the student, which will allow him to contribute to the advancement of society as a citizen through his social awareness and critical spirit.

This work aims to illustrate how both in post-compulsory secondary education and in higher education, economic logic and market interests are gaining ground to the humanistic mission of education, and the necessary changes have been made in the post-compulsory educational stages. to supply only the labor market with the professionals it demands. To do this, the globalization of the market and the creation of a European Higher Education Area will be analyzed as the origin of this change, and how subjects and study plans adapted to labor demand have been gradually introduced in the training curriculum, to conclude with a Statistical study of the objectives achieved in terms of job placement of students and their degree of satisfaction with the training received.

The conclusion is obtained that the changes made can meet the double objective of education, but that changes must continue to be made to achieve optimization of resources and a greater connection with social reality.

Palabras clave: educación, orientación, formación, economía

Keywords: education, orientation, training, economy

2. Introducción

El concepto de trabajo es prácticamente tan antiguo como la humanidad y su significado está indisolublemente unido a la evolución de la sociedad. Así, en la era Neolítica comprendía únicamente la ejecución de tareas que implicasen un esfuerzo físico o mental, y que tuvieran como objetivo la producción de bienes y servicios para

atender las necesidades humanas y garantizar de ese modo la supervivencia. En la época clásica, el trabajo nos acercaba a Dios. En la Edad Media, el trabajo conseguía integrarnos en la sociedad a través de los gremios. Una vez satisfechas las necesidades básicas e integrados en la sociedad, el concepto de trabajo en la Edad Moderna evolucionó hasta perseguir la realización personal, y varias revoluciones industriales después, en la actualidad, el concepto de trabajo aún parte de todas las concepciones anteriores, añadiendo un factor más, como es la posibilidad de obtener diferentes bienes de consumo para lograr una mayor o menor grado de satisfacción personal, así como el sentido de pertenencia a un grupo (Sanchis Gómez, 2004).

De este modo, el concepto de trabajo actualmente ha derivado en uno más amplio: el mercado laboral. Este concepto abandona la idea del componente individual del trabajo como garante de la subsistencia, para convertirlo en la interrelación de distintos factores: el trabajador, la empresa, el gobierno, los sindicatos, la familia, los centros educativos, etc.

De este modo, no será el propio individuo el que decida su trabajo como proceso de adaptación al entorno, sino que se somete a las normas del mercado laboral. Entendiendo por mercado laboral, aquel donde confluyen la oferta y la demanda y que se encuentra regulado por la legislación emanada de las instituciones gubernamentales y en el que están presentes diferentes organizaciones sociales y colectivas.

Un correcto funcionamiento del mercado de trabajo garantiza un mayor crecimiento económico, una mejor optimización de los recursos y, en definitiva, mayor cohesión social.

En este contexto, cobra especial relevancia la *empleabilidad*¹ de la persona y por ello el **objetivo principal** de este Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG) estriba en detallar cómo a través de la *educación*² formal se pretende mejorar dicha cualidad.

¹ Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo. Real Academia Española. (s.f.). Empleabilidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 17 de marzo de 2022, de <https://dle.rae.es/empleabilidad>

² Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes. Real Academia Española. (s.f. definición 2). Educación. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 22 de marzo de 2022, de <https://dle.rae.es/educación>

La educación como acceso al mercado laboral

Cabe señalar, que este trabajo también pretende abarcar otros **objetivos secundarios** tales como el origen y análisis de la evolución normativa en el marco laboral y educativo, así como analizar la percepción objetiva que tienen los alumnos de la utilidad de las políticas dirigidas a mejorar la empleabilidad.

La **motivación personal** para la realización de este trabajo se halla en el tiempo transcurrido entre mi primera titulación universitaria y el momento actual, en el que he vuelto a las aulas para preparar el Curso de Adaptación al Grado. Durante estos veintisiete años, y desde mi perspectiva de trabajador, no he sido consciente del cambio que estaba experimentando la educación. Al volver a las aulas, he apreciado una gran transformación, no solamente en la forma de dirigir e impartir las clases, sino también en la actitud mostrada por los estudiantes ante los docentes, las instituciones y sus propios compañeros. En esta evolución, se han desarrollado mecanismos para hacer partícipe al estudiante de su progreso, y en un claro acercamiento al mundo laboral, se ha variado la forma de trasladar el conocimiento en el aula, dotándolo de una vertiente claramente más práctica, orientada al empleo y al inicio de las relaciones laborales, en detrimento de la formación meramente teórica y académica.

La realización del presente trabajo, encuentra su **justificación** en la importancia que ha adquirido la educación en la preparación y acceso al mercado laboral de los estudiantes de diferentes niveles educativos, así como, en la evolución del concepto de educación hasta convertirse en la llave que marcará el futuro de varias generaciones. Sin soslayar, que la propia elaboración del éste TFG permite adquirir o consolidar las competencias propias del Título.

La **estructura** seguida en este trabajo comienza con una breve introducción, seguida de una contextualización teórica tanto de la figura del orientador escolar como de las asignaturas introducidas en los planes de estudio con el propósito de facilitar el acceso al mercado laboral de los estudiantes egresados de los centros formativos, abordando igualmente la legislación laboral, y la importancia que concede a la formación. Una vez definido el marco teórico, se continúa con un análisis estadístico sobre la percepción de dicha evolución formativa y la relevancia que la educación adquiere en la incorporación al mercado laboral, finalizando con las conclusiones personales obtenidas tanto del estudio teórico como del análisis estadístico.

La **metodología** utilizada a lo largo de todo el trabajo consiste en una exposición jurídica teórica de cada uno de los apartados expuestos, basada principalmente en la normativa española, con especial referencia a Castilla y León como lugar de estudio, y con referencias a la normativa europea como primer ámbito supranacional. Con objeto de profundizar en los preceptos normativos, el trabajo también se apoyará en la opinión de diferentes autores realizadas tanto en libros, como en determinadas revistas on-line a los que se ha tenido acceso al través de las diferentes bases de datos que la Universidad de Valladolid pone a disposición de todos los estudiantes. Del mismo modo, y con la finalidad de valorar el proceso de incorporación al empleo, así como la adecuación de los estudios al empleo, se realiza un análisis comparativo de las últimas encuestas de Inserción laboral de titulados universitarios y Transición educativa-formativa e Inserción laboral elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2019, publicadas en octubre y noviembre de 2020, en relación con los estudios cursados en 2013-2014.

3. Marco Teórico

Con el propósito de crear un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos a los que se enfrenta la sociedad actual, en el año 2015 se firmó un acuerdo por el que se establecían 17 retos a alcanzar en el año 2030 (Objetivos de Desarrollo Sostenibles Agenda 2030), entre los cuales se encuentran dos directamente relacionados con el objeto principal de este TFG, como son: Educación de Calidad (4) y Trabajo Decente y Crecimiento (8).

La propia Constitución Española, anterior al acuerdo de los ODS, establece como derechos fundamentales, en su artículo 27, el derecho de todos a la educación y cómo 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 y en su artículo 35, reconoce el deber de todos los españoles de trabajar, así como el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia (Constitución Española, 1978).

La educación como acceso al mercado laboral

Conscientes de que las diferentes crisis y los cambios del mercado de trabajo, tienen consecuencias directas en la sociedad, tales como menos puestos de trabajo, precariedad en la contratación, pero también tienen consecuencias indirectas, como pueden ser el sentimiento de identificación con un determinado grupo profesional, como el de los adolescentes o los desempleados, qué debido a sus dificultades de acceso al mercado laboral, también tienen dificultad para el consumo (De la Garza Toledo, 2010), se reevalúa continuamente el mercado de trabajo y los factores que influyen en él.

Este es el motivo, por el que, en la sociedad actual, la globalización de la economía ha colonizado el espacio educativo y se utiliza la educación como inversión para adecuar la sociedad al mercado de trabajo y no al contrario. En este contexto, se espera de la educación que forme trabajadores versátiles, con capacidad para adaptarse a los cambios del sistema productivo, dejando en segundo lugar la valoración de los cambios a favor del bienestar humano (Tálamo & Rozados, 2019).

Así, uno de los principios de nuestra actual Ley de Educación es “... la flexibilidad para adecuar la educación a la diversidad de aptitudes, intereses, expectativas y necesidades del alumnado, así como a los cambios que experimentan el alumnado y la sociedad...”. Del mismo modo, cabe destacar que entre los fines que persigue la actual Ley de Educación, se encuentra “... La preparación para el ejercicio de la ciudadanía, para la inserción en la sociedad que le rodea y para la participación activa en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable y con capacidad de adaptación a las situaciones cambiantes de la sociedad del conocimiento...” (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, 2006).

Para ilustrar de qué manera pretende la educación actual conseguir sus objetivos se detallarán de forma pormenorizada la figura del orientador, diversas asignaturas introducidas en los planes de estudio, así como la interrelación con otros ámbitos, como el laboral, en el que a través de las reformas legislativas se introduce la formación en sus articulados.

3.1. La Figura Del Orientador

Aunque esta figura no es nueva, y ya existía a principios del siglo XX, debido a la relevancia que cobra a partir de los años 50 y que se mantiene en la actualidad, es importante detallar de forma más exhaustiva cuáles son sus funciones.

Si se aborda la orientación desde el llamado “Triángulo de la Orientación”, esto es, la orientación escolar y educativa, la orientación profesional y la orientación personal, la primera se centra en la ayuda para elegir opciones académicas y servir de soporte al alumno; la segunda, ofrece ayuda para la elección de profesión, la colocación en un trabajo y la exploración de roles laborales; y la orientación personal, que brinda ayuda para resolver los problemas personales o sociales (Saúl Gutiérrez, López González, & Bermejo, 2009).

En palabras de Vidal, Díez y Vieira (2002:10) la orientación trata de ayudar a las personas “de forma sistemática durante toda su vida, en función de su momento evolutivo, con el fin de facilitar la toma de decisiones adecuadas o prevenir las inadecuadas, realizadas con madurez y vinculadas a un contexto social”.

En las condiciones actuales del mercado de trabajo en el que los jóvenes encuentran muchas dificultades para acceder a él, es básico que, en los centros educativos, el trabajo multidisciplinar del orientador analice cuáles son los intereses, las capacidades y las posibilidades del alumno, logrando de ese modo mayor éxito educativo.

Por ser el origen más común del acceso al mercado laboral, este apartado se centrará en la figura del orientador en los centros educativos en los que se imparte formación profesional y en la universidad, restringiendo su estudio a la Comunidad Autónoma de Castilla y León y a la Universidad de Valladolid.

3.1.1. Centros educativos de Formación Profesional

Desde la finalización de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) se abren diferentes itinerarios formativos: el Bachillerato, o las enseñanzas aplicadas para la iniciación de la Formación Profesional.

La educación como acceso al mercado laboral

Se considera la orientación lo largo de la vida como una de las inversiones más rentables que pueden hacer los responsables públicos. Si una persona tiene acceso a recursos de orientación de calidad, dispone de los elementos necesarios para la adecuada toma de decisiones, y de ese modo se reduce la posibilidad de fracasar en los proyectos personales que se proponga.

De ahí, la importancia de la figura del orientador educativo, que en gran medida desarrolla una actividad desconocida y que está encaminada a aconsejar al alumno a enfocar su futuro profesional y a mejorar su rendimiento educativo. Por ello, los departamentos de orientación se definen como órganos especializados que apoyan la labor que realiza el conjunto del profesorado en la orientación y la tutoría de los alumnos, en la adaptación a los procesos de enseñanza a las características y necesidades de los alumnos.

Con su intervención se consigue:

- Prevenir el fracaso escolar. Aborda la situación personal del alumno e implica a la familia y al centro educativo en la mejora de las capacidades del alumno a través de la formación.
- En caso de existir necesidades especiales, realiza las adaptaciones curriculares correspondientes con objeto de lograr una educación inclusiva que potencie el desarrollo integral del alumno.
- Asesoramiento psicopedagógico. Desde su formación cualificada aporta un asesoramiento, tanto a familias como profesores implicados en la educación del alumno, y observa el progreso de éste, introduciendo modificaciones y mejoras en su aprendizaje.

En los centros que imparten Formación Profesional, los departamentos de orientación dedican un mayor esfuerzo en su labor orientadora a la transición al mundo laboral de los alumnos que finalizan los Ciclos Formativos.

El artículo 1.f de la Ley de Educación, amparado en los valores transmitidos por la Constitución Española, establece como uno de los principios inspiradores del sistema educativo, “la orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación

integral en conocimientos, destrezas y valores” (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, 2006).

En Castilla y León, recoge la obligación establecida en la Ley de Educación, la Orden EDU/1054/2012 de 5 de diciembre, por la que se establecen los ejes principales de la organización y funcionamiento de los departamentos de orientación de los centros docentes. En dicha Orden, se establece que para conseguir la finalidad de asesorar e intervenir entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, los departamentos de orientación deben participar en todas las actuaciones que se lleven a cabo en el centro, prestando especial atención a tres ámbitos de actuación interrelacionándolos entre sí: apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje, apoyo a la orientación académica y profesional y apoyo a la acción tutorial (ORDEN EDU/1054/2012, de 5 de diciembre, 2012).

Pero no será hasta la publicación del Decreto 5/2018³, de 8 de marzo, donde se establezca el modelo de orientación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos y que impartan enseñanzas no universitarias, cuyas características principales conducen a la intervención educativa para conseguir estándares de eficacia escolar más altos que obtengan el desarrollo integral de la persona y contribuyan a un mejor proceso de ajuste social del alumnado.

Pese a la importancia que se le atribuye a la orientación en la normativa que la regula, la realidad en los centros indica que los alumnos carecen de una atención personalizada que les oriente en su elección, y que en muchos casos se limita a un diagnóstico sobre las calificaciones obtenidas en el curso, para determinar si deben cursar bachillerato o acceder a la Universidad o por el contrario deben centrar sus esfuerzos en una formación más práctica que le permita un mejor acceso al mundo laboral.

Así los alumnos que ingresan en los centros de Formación Profesional lo hacen por un interés particular sobre la titulación en la que se matriculan, sin que haya existido un acompañamiento previo a lo largo de su aprendizaje para conocer sus capacidades e

³ Durante el proceso de elaboración del presente TFG se ha aprobado y publicado la Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que en su Título VII articula la orientación profesional. Sin embargo, tal Ley no forma parte de este trabajo por no estar todavía implantada en los centros educativos.

La educación como acceso al mercado laboral

intereses o por recomendación del centro en el que se ha cursado ESO en atención a las calificaciones obtenidas. Esta situación puede generar discordancias entre las expectativas de los jóvenes y los objetivos reales de los cursos en los que se matriculan.

Por diversos motivos, como la carencia del tiempo necesario, la masificación de las aulas, etc., las labores de los departamentos de orientación se centralizan en la figura del tutor y únicamente se requiere de profesionales especializados cuando en el grupo existe algún individuo que precise de apoyo inclusivo o una especial adaptación curricular.

Al no existir continuidad en la labor orientadora a lo largo de toda la etapa educativa, cada tutor trabaja con el grupo asignado durante el curso detectando las necesidades que puedan surgir, y no participando en la orientación vocacional del alumno, pues ese ha sido el cometido del orientador en las etapas educativas anteriores, centrándose por ello, en la orientación profesional ayudados por los diferentes tutores de la Formación en Centros de Trabajo.

Para ilustrar estas afirmaciones, se toma como ejemplo la presentación que hacen algunos departamentos de orientación en los centros de formación profesional y los recursos que ponen a disposición de los alumnos, consistiendo estos básicamente en enlaces a páginas genéricas de la Administración en la que pueden consultar los diferentes itinerarios o a facilitar los datos de contacto. Véase los anexos I, II y III.

En los diferentes pronunciamientos legales aparece la orientación como un derecho básico del alumnado y como un proceso que, fundamentado en los principios en los que se inspira el sistema educativo, la convierte en una actuación planificada y sistemática; preventiva, anticipándose a la aparición de posibles desajustes; individualizada, adecuada a la singularidad de cada alumno y alumna; continua, lo largo de todo el proceso educativo; colaborativa, lo que supone una coordinada y cooperativa entre los agentes educativos y entre todos los servicios (educativos, sanitarios, sociales, etc.) que inciden sobre la comunidad educativa; global, dando respuestas globales y contextualizadas a las necesidades de los centros; e integrada en el proyecto educativo del centro, referencia básica de toda intervención.

Por su parte, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, dedica el título

VI a la «Información y orientación profesional en la formación profesional del sistema educativo», lo que hace preciso considerar sus fines al objeto de implementar una orientación más adaptada al alumnado, teniendo en cuenta la oferta educativa, las necesidades productivas y la respuesta que requiere la inserción en el mercado laboral.

3.1.2. Centros de enseñanzas universitarias

La orientación en las universidades tampoco es un nuevo concepto, sin embargo, la primera referencia normativa la encontramos en 1970, con la Ley General de Educación, en la que se establecía un Curso de Orientación Universitaria (COU). Posteriormente, en 2001 se promulgó la Ley Orgánica de Universidades, en la que se estableció el derecho de los estudiantes a la orientación e información por la Universidad sobre las actividades que les afecten, así como el derecho al asesoramiento y asistencia por parte de los profesores y tutores.

Estos derechos han sido desarrollados de forma desigual en las Universidades Españolas, apreciándose un mayor acercamiento y asistencia en las universidades privadas, en lo relativo a la tutorización de alumnos.

La sociedad del conocimiento, así como las demandas de la economía globalizadas, propiciaron la firma en 1998 de la Magna Charta Universitarium. En ella se fijan como principios básicos de la reforma universitaria: la libertad de investigación y enseñanza, la selección del profesorado, garantías para el estudiante e intercambio entre universidades. En 1999, veintinueve Ministros de Educación de países europeos firmarían la Declaración de Bolonia y la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Esta declaración iniciaba un proceso de cambio en los sistemas de enseñanza superior de sus países, con un doble objetivo: elevar la competitividad del sistema europeo de enseñanza superior, acomodando el contenido de los estudios universitarios a las demandas del mercado, y armonizar los distintos sistemas educativos de la Unión Europea, de modo que se pudiera producir un intercambio más ágil de los titulados. Dicho proceso de convergencia debía culminar en 2010.

Consecuencia del proceso de ajuste al Plan Bolonia en las universidades españolas ha sido la adaptación de los programas de estudios haciendo confluir todas las titulaciones europeas en una estructura común de Grado y Máster, y la creación de

La educación como acceso al mercado laboral

diferentes organismos encargados de evaluar la calidad universitaria tomando como referencia los estándares europeos de calidad. Será este segundo aspecto, el que haya influido en la mejora de los servicios de recepción y orientación universitarios.

Puesto que ni la Unión Europea ni tampoco el resto de países firmantes de la Declaración de Bolonia, tienen competencias educativas, el EEES establece que será responsabilidad individual de los gobiernos adoptar las medidas necesarias para promover los servicios de orientación y asesoramiento de los estudiantes.

Diferentes elementos de la universidad actual, más allá de los compromisos institucionales y normativos, hacen que la tutorización sea un derecho del que no se puede privar a los alumnos, y la misión principal de ésta, debe ser la de facilitar el desarrollo integral del alumno, para hacer frente a los siguientes desafíos:

- Diversidad del alumnado. La universidad debe explorar su dimensión social, y afrontar retos como las necesidades heterogéneas de sus alumnos, marcadas por un diferente acceso, clase social, sexo, cultura, etc.
- Diversificación de los currículos universitarios. Número creciente de itinerarios formativos, prácticas curriculares, estudios de postgrado, internacionalización de las oportunidades, etc.
- Incertidumbre ante la inserción profesional, por la continua evolución del mercado de trabajo afectado por cambios globales.
- Adaptación a los cambios sociales. La velocidad de estos cambios supone un reto en la incorporación de nuevas herramientas como las tecnologías y supone un estímulo para la adaptación de la formación (Martínez Clares, Pérez Cusó, & González Morga, 2019).

En España, los servicios de orientación universitaria han centrado sus esfuerzos en la inserción laboral de los titulados, de modo que un porcentaje inferior al 10% de estudiantes conoce que la universidad en la que estudian ofrece servicios de orientación psicopedagógica. Resulta paradójico el desconocimiento de tales servicios, puesto que es de los más valorados entre los estudiantes, y ofrece un grado de satisfacción muy alto entre aquellos que lo utilizan (Saúl Gutiérrez, López González, & Bermejo, 2009).

La convergencia europea hacia el EEES constituye un factor positivo en el desarrollo de la orientación, pues ésta es considerada como un elemento de calidad al que debe prestarse un mayor apoyo. A lo largo del proceso de implantación del Plan Bolonia se ha logrado un gran avance en este campo, reconociendo en la figura del tutor, el acompañante del alumno que puede ayudarle a encontrar los servicios que precisa en un momento decisivo de su proceso formativo y desarrollo personal (Saúl Gutiérrez, López González, & Bermejo, 2009).

Analizando el portal del servicio de orientación de la Universidad de Valladolid, (<https://uvaorienta.com>) observamos que dicha función está prácticamente asumida por la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FungeUVA) y que enfoca su actuación en la búsqueda de empleo, en la mejora de las competencias profesionales, en la promoción del talento, etc. Anexo IV

De forma menos accesible, se aprecia que, a través del compromiso de Responsabilidad Social de la Universidad de Valladolid (<http://rsu.uva.es>), se ofrecen determinados servicios relacionados con la orientación como pueden ser orientación psicológica y logopédica, programas de unidad en igualdad, apoyo a personas con discapacidad o con dificultades socioeconómicas, programas de mentoría, etc.

3.2. Asignaturas En Enseñanzas No Universitarias

Puesto que, entre los principios ya comentados de la Educación, se encuentra la preparación para la inserción de forma activa en la vida económica, social y cultural, así como el desarrollo de la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor, este apartado versará sobre cómo la legislación ha incluido de forma paulatina asignaturas en los currículos formativos de Formación Profesional y Bachillerato orientadas a un mayor conocimiento de la actividad económica y el complejo mundo laboral.

3.2.1 *Formación Profesional*

La Formación Profesional en el sistema educativo español, tiene como misión conseguir perfiles profesionales especializados, dotados de una formación amplia y especialmente práctica enfocada al puesto de trabajo que se pretende cubrir. Este

La educación como acceso al mercado laboral

carácter finalista de la formación otorga un gran poder de decisión al tejido empresarial a la hora de definir las cualificaciones profesionales (Martínez Morales & Marhuenda Fluixá, 2020).

Esta conexión tan cercana con el mundo empresarial, ha llevado a incluir en los currículos de ciclos formativos de grado medio y superior, unos módulos profesionales mínimos:

- Módulos asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Módulo de formación y orientación laboral.
- Módulo de empresa e iniciativa emprendedora.
- Módulo de formación en centros de trabajo.
- Módulo de proyecto, únicamente en los ciclos formativos de grado superior.

El módulo profesional de formación y orientación laboral, se imparte mediante la asignatura del mismo nombre Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL). Esta asignatura incluye la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, empleo, la organización del trabajo, relaciones en la empresa, legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales (Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, 2011).

Es una asignatura transversal contextualizada a las características propias de la familia profesional que se esté cursando, que facilita a los alumnos la adquisición y mejora de las competencias necesarias para desarrollarse profesionalmente en un entorno laboral. Para ello deben diferenciar e identificar entre las posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida, ejercer y ser capaces de reconocer los derechos y obligaciones que conlleva toda relación laboral, así como evaluar los riesgos relacionados con su trabajo, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo a los que pueden quedar expuestos, así como conocer la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social ante las diferentes contingencias (González Acedo & Pérez Aroca, 2020).

Debido a la amplitud de los contenidos, es habitual que las comunidades autónomas, como así sucede en Castilla y León, dividan el módulo profesional de FOL en

dos bloques: uno relacionado con la búsqueda de empleo y relaciones laborales, y otro con la Prevención de Riesgos Laborales.

Consciente el legislador que no todas las relaciones laborales se producen dentro del mismo marco jerárquico, y que la rápida adaptación al cambio, así como la detección de los nuevos “nichos de empleo” marcan el éxito en el futuro y la posibilidad de obtener una empleabilidad sostenible (Couso, 2014), se introduce, también con carácter transversal el módulo profesional de empresa e iniciativa emprendedora, que se imparte en forma de asignatura con el mismo nombre (en adelante EIE) y que tiene como objetivo la creación de un negocio propio.

La asignatura de EIE incluye la formación necesaria para conocer los mecanismos de creación y gestión básica de las empresas, el autoempleo, el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, así como la innovación y creatividad de los procesos y técnicas de su actividad laboral. Al igual que en la asignatura de FOL, se establecen unos contenidos muy amplios, que consistirán principalmente en identificar las ideas de un negocio viable, diferenciar las cualidades y capacidades necesarias para ser empresario, las diferentes formas jurídicas de empresa, las obligaciones contables y fiscales que conllevan una empresa y analizar la capacidad de realizar tareas organizativas encaminadas a la optimización de los recursos.

3.2.2 Bachillerato

Los estudios de bachillerato están organizados en diferentes modalidades: Artes, Ciencias y Tecnología, y Humanidades y Ciencias Sociales (Decreto 42/2008, de 5 de junio, 2008).

Cada modalidad está compuesta por dos cursos, en los deben impartirse una serie de materias comunes, como Lengua, Historia o Filosofía entre otras, una serie de materias específicas de la modalidad, y además una materia optativa en cada curso, de entre las ofertadas por el centro educativo con el fin de complementar la formación del alumno.

Las materias optativas son las que cada centro ofrece, por lo que, dependiendo de su tamaño, de la localización o del alumnado, puede haber mucha disparidad entre

La educación como acceso al mercado laboral

las asignaturas ofertadas, aunque es común encontrar asignaturas como Fundamentos de la Administración y Gestión orientada a la práctica empresarial.

Entre las materias específicas es obligatorio cursar tres por curso, y es en la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales, donde se encuentre la asignatura que se pretenden detallar:

- En primer curso: Economía, Griego I, Historia del mundo contemporáneo, Latín I y Matemáticas aplicadas a las ciencias sociales I.
- En segundo curso: Economía de la empresa, Geografía, Griego II, Historia del Arte, Latín II, Literatura universal y Matemáticas aplicadas a las ciencias sociales II.

La Economía estudia la producción como actividad mediante la cual se transforman los bienes naturales; el crecimiento como proceso que optimiza la cantidad y calidad de bienes; y la distribución de lo producido entre los miembros de la sociedad, todo ello, con el objetivo de proporcionar bienestar material a los miembros de cada colectivo humano.

El decreto 42/2008 justifica el contenido de la asignatura del siguiente modo: “La formación específica que ofrece esta materia pretende proporcionar al alumnado algunos instrumentos que ayuden a la comprensión del mundo contemporáneo y posibiliten una toma responsable de decisiones en su desempeño social”.

Se admite de ese modo, que la Economía juega un papel central en la configuración de valores y actitudes relacionados con la solidaridad entre personas, la actitud crítica ante desigualdades económicas y la conservación del medio natural para la calidad de vida.

Para ello, se distribuyen los contenidos de la materia en tres grandes apartados:

- Concepto de Economía, papel de los distintos agentes económicos (familias, empresas y sector público) en la actividad económica y estudio de mercado como mecanismo de asignación de recursos.
- Grandes magnitudes macroeconómicas, papel del sector público y financiación de la economía.
- Estudio de la Economía de Castilla y León.

Con la asimilación de estos contenidos, los alumnos tendrán una visión más clara para reconocer el coste de oportunidad de una decisión, reconocerán conceptos como el proceso productivo y los factores de producción, la oferta y demanda, el equilibrio entre ambas y la fijación de precios, la consideración del medio ambiente como recurso sensible y escaso, y en general, tendrán argumentos suficientes para analizar e interpretar la realidad social con una actitud crítica.

Esta asignatura, se complementa en segundo curso con Economía de la empresa, que ofrece un enfoque amplio sobre la realidad empresarial. Entendiendo que no es posible aislar a la sociedad del mundo de la empresa, y que, de un modo y otro, las empresas se convertirán en una realidad cotidiana, con la que el alumno deba relacionarse a lo largo de su vida.

La gestión empresarial incluye múltiples aspectos procedentes de diferentes disciplinas de conocimiento, que parten de la Economía pero que abarcan conocimientos de derecho, matemáticas, sociología, psicología, etc. Esta amplitud será la que obligue a clasificar los contenidos de la asignatura en nueve bloques. En los dos primeros se considera la empresa desde un punto de vista global y relacionándolo con su función social. En el tercero, se ofrece el conocimiento de la empresa en un ámbito más cercano, como el de la comunidad autónoma. Se utilizarán cuatro bloques de contenido para abordar aspectos relacionados con la estructura organizativa y la gestión del factor humano. En el octavo bloque se aborda el aspecto comercial y gestión de la información, para concluir en un último bloque que incluye un proyecto empresarial y su gestión.

3.3. Prácticas Formativas

Normalmente el acceso a los puestos de trabajo cualificados se produce desde ciclos formativos o desde la Universidad, siendo por tanto destacable, cómo los planes de estudio se han adaptado a las necesidades del mercado y han introducido en sus currículos una asignatura práctica para la adaptación y consolidación de los conocimientos teóricos impartidos en las aulas con la realidad de las empresas.

3.3.1 Formación Profesional

Tradicionalmente la Formación Profesional no gozaba de prestigio dentro de la sociedad española en cuanto a la formación recibida para el acceso al mercado laboral, considerando que a través de ella se accedía a puestos inferiores en los que se necesitaba menor cualificación. (Vázquez-Cano, García-Iglesias, & Holgueras González, 2018). Sin embargo, la plena integración en la Unión Europea, la asunción de políticas y compromisos comunes para crear más y mejores empleos y de ese modo contribuir a una sociedad más inclusiva y otros factores, como el paro juvenil, han obligado a los sucesivos gobiernos a legislar y dotar a la Formación Profesional de medios para “lavar su imagen” y en palabras de Soler y Pascual (2021) convertirla en una opción formativa atractiva con gran capacidad de adaptación al mercado de trabajo y a los incesantes cambios del sector productivo.

Así, la vigente Ley Orgánica de Educación define la formación profesional como aquellas acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, y que además tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, 2006).

Esta simbiosis entre el mercado laboral y la educación, se lleva a cabo en la Formación Profesional a través del módulo de Formación en Centros de Trabajo.

En el contexto normativo español, la obligatoriedad de cursar el módulo profesional de formación en centros de trabajo (en adelante FCT), viene establecido en el artículo 25 del Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio⁴. Así pues, la FCT es un módulo profesional obligatorio⁵ para obtener la titulación de Formación Profesional deseada, y se cursa en todas ellas con carácter transversal. Su duración oscila entre una duración

⁴ La implantación de la Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, aprobada durante la realización del presente TFG establece que en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor se establecerá un calendario de implantación con un ámbito temporal de cuatro años, motivo por el cual no se analiza en el presente trabajo.

⁵ Puede solicitarse la convalidación si se acredita una experiencia profesional mínima de un año, en el ámbito del ciclo formativo en el que encuentre matriculado

mínima de 240 horas para la Formación Profesional Básica y 400 horas para los ciclos formativos de Grado Medio y Superior.

En RD 1147/2011 de 29 de julio, se establece que, con un carácter extralaboral, todos los ciclos formativos incluirán el citado módulo con las finalidades siguientes:

- a) Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo.
- b) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios que generen nuevas necesidades de cualificación profesional.
- c) Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral.
- d) Evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que para verificarse requieren situaciones reales de trabajo (Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, 2011).

Este módulo profesional se desarrolla en la empresa, donde los alumnos desempeñarán las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de su perfil profesional, y conocerán la organización de los procesos productivos o de servicios y las relaciones laborales.

Debido al carácter extralaboral de la FCT, los alumnos gozarán del régimen de cobertura, en caso de accidente en los centros de trabajo, que proporciona el Seguro Escolar establecido en el Decreto 2078/71, de 13 de agosto, aunque las distintas Administraciones autonómicas pueden contratar un seguro de accidentes y responsabilidad civil, ampliando dichas coberturas, como es el caso de Castilla y León. Véase los anexos V y VI.

El desarrollo del módulo profesional de FCT en un entorno productivo real tiene tres consecuencias directas. Por un lado, permite al alumno poner en práctica las competencias adquiridas en el aula, así como el desarrollo de capacidades que no pueden adquirirse en los centros educativos, como pueden ser el manejo del estrés, la

La educación como acceso al mercado laboral

resolución de conflictos interpersonales, la motivación, el trabajo en equipo o la toma de decisiones en contextos profesionales reales.

Una segunda consecuencia, será que los centros educativos formarán parte del tejido productivo en el que se encuentren inmersos favoreciendo la integración social de los egresados de las aulas, consiguiendo de ese modo, la participación activa en la vida económica, social y cultural que pretende la educación. La necesidad de contar con empresas en las que los alumnos realicen las prácticas obliga a los tutores del módulo profesional de FCT, a mantener una relación estrecha con el entorno productivo cercano, a evaluar permanentemente los contenidos teóricos impartidos en las aulas para saber si se corresponden con las demandas de las empresas, a la actualización de los medios con los que cuentan los estudiantes y en definitiva, a la continua mejora en la formación que redundará en beneficio de los estudiantes, de las empresas y de la sociedad en general.

Por otro lado, no debe olvidarse que las prácticas en centros de trabajo, suponen una responsabilidad compartida entre los centros educativos y los centros productivos. La organización y evaluación de la adquisición de las competencias y capacidades necesarias por parte de los alumnos para la obtención del título, se realizará por un tutor designado por el centro educativo y de forma conjunta, por un tutor en el centro de trabajo. Permitiendo de ese modo a las empresas, influir en la formación que deben recibir los estudiantes para adaptarla a una realidad cambiante y en continua evolución.

Pese a tener características comunes a todos los alumnos, el módulo de FCT supone un Programa formativo individualizado para cada alumno, elaborado conforme a las características del centro de trabajo, que recoge las actividades formativas a desarrollar en empresas o instituciones en un ámbito productivo real, con una estancia diaria similar a la jornada laboral ordinaria de la empresa, comprendida entre las 6.00 y las 22.00 horas y respetando en todo momento el calendario escolar.

El alumno no forma parte de la plantilla de la empresa, por lo que tampoco percibe ninguna retribución por su trabajo formativo. Aunque es habitual que las empresas premien con pequeñas cantidades el desempeño del módulo FCT.

3.3.2 Formación Profesional Dual

La rápida inserción laboral, así como la capacidad de adaptación al sector productivo y al mercado de trabajo, hacen que la Formación Profesional sea la opción elegida por prácticamente la mitad de los jóvenes que cursan estudios postobligatorios en la Unión Europea.

La Formación Profesional aporta a los estudiantes los conocimientos técnicos necesarios (conocidos como *hard skills*) y al mismo tiempo, les proporciona una serie de competencias transversales o *soft skills*, que suponen un atractivo especial para la valoración de los estudiantes por parte de las empresas.

A nivel europeo existe un claro consenso sobre la necesidad de favorecer el crecimiento económico y el empleo en el ámbito de la Unión Europea, para ello las instituciones han manifestado su compromiso con la mejora a medio y largo plazo de la formación profesional, que consigue el aprendizaje involucrando a todos los agentes sociales.

España está muy alejada de otros países europeos en cuanto a resultados de la Formación Profesional, pero los compromisos adquiridos, así como la constatación de los buenos resultados de este tipo de formación en países como Alemania, obligan a las instituciones a promover mejoras en el sistema educativo orientadas al fortalecimiento de la Formación Profesional (Soler Guillén & Pascual, 2021).

Este será el motivo principal de la inserción de la Formación Profesional Dual (en adelante FPD) en el sistema educativo español. Pese a estar definidos los principios de la Formación Profesional en las diferentes leyes educativas nacionales, no será hasta el año con la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) en desarrollo del Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, cuando con la intención de transformar y mejorar el sistema educativo, se produzca una modernización de la oferta formativa y se regule la FPD.

La principal diferencia con la Formación Profesional tradicional es que la formación recibida se realiza mediante la combinación de acciones formativas de empleo y formación, esto es, que la formación recibida en el centro de trabajo se desarrollará en régimen laboral, estrechando los vínculos entre empresa y centro

La educación como acceso al mercado laboral

formativo, y aunando los esfuerzos de modo que redunden en una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el período de formación.

El RD 1529/2012, dedica su Título III a la FPD del sistema educativo, estableciendo como objeto “la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje” (Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, 2012).

La FPD persigue mejorar la cualificación y formación de los jóvenes, al mismo tiempo que se facilite la inserción laboral como consecuencia del mayor contacto con las empresas.

Este sistema favorece tanto al estudiante, como a la empresa, y consecuentemente a la sociedad al completo.

El estudiante, además de conseguir mayor motivación en la formación, adquiere experiencia profesional que contribuye a mejorar su empleabilidad, incorporándose al mercado de trabajo y adquiriendo progresivamente las responsabilidades en la empresa.

La empresa, es reconocida como agente formativo, lo que reduce la distancia con las instituciones educativas. De este modo, tiene la posibilidad de contar con personal adaptado a sus procesos específicos y hacer una selección de aquellos profesionales que se mejor se adecuen a su cultura empresarial.

Con la FPD la sociedad prepara jóvenes en profesiones de futuro y los integra en el mercado laboral, generando empleo de calidad, e impulsando el desarrollo económico y la competitividad empresarial.

3.3.3. Prácticum universitario

El Prácticum universitario tiene como finalidad poner al estudiante en contacto con la realidad profesional, y permitirle explorar y poner en práctica las competencias profesionales adquiridas durante los años de estudio, identificando este período como un modelo de iniciación e inserción profesional.

Tradicionalmente en carreras muy profesionalizadas, como enfermería, magisterio, etc. existía un período de prácticas externas para obtener su titulación, pero desde los nuevos planteamientos del EEES y sus nuevos enfoques sobre la formación, el prácticum se ha generalizado entre las titulaciones universitarias (Zabalza, 2016), siendo un componente curricular de los programas formativos.

El prácticum constituye una realidad compleja en la que participan tres agentes fundamentales: los estudiantes, la Universidad y los centros de prácticas, y si la programación curricular está bien confeccionada, a todos ellos debe reportar beneficios:

- Al estudiante. Le proporciona una visión de conjunto sobre el mundo del trabajo y la situación de la profesión, además le permite desarrollar habilidades vinculadas al desarrollo tanto profesional en su puesto de trabajo, como personal (madurez, autoconfianza, etc.).
- A la Universidad. Permite la adaptación a las demandas de la sociedad y no plantear las experiencias prácticas en función de la lógica académica, sino con un sentido útil. El conocimiento del mundo profesional y productivo, así como las propias vivencias de los alumnos, sitúan a los centros educativos ante el reto de ajustar su oferta a los nuevos perfiles más flexibles y polivalentes. Así, aparecen carreras nuevas para cubrir nuevos perfiles profesionales como la relacionadas con las redes sociales o aquellas que combinan estudios de diferentes perfiles en una misma titulación, como pueden ser el doble grado de Derecho y Económicas, Ingenierías y Empresariales, etc.
- A las empresas y centros de trabajo. Aunque este aspecto resulta controvertido, pues se ha extendido la idea de que las empresas utilizan a los estudiantes en prácticas como mano de obra barata, o que se ven obligadas aceptar este tipo de prácticas en base a compromisos institucionales adquiridos y en realidad no cuidan la formación de los alumnos, no hay ninguna duda de que el prácticum también les reporta beneficios:
 - o Mediante la admisión de los alumnos en prácticas pueden ajustar la producción a la plantilla de la empresa. Reforzándola con estudiantes

La educación como acceso al mercado laboral

cuando existan “picos de producción” o no reduciéndola cuando coincida con periodos vacacionales.

- El contacto permanente con los jóvenes en formación y que conocen los procesos productivos de la empresa, posibilita a la empresa una selección del personal acorde con sus necesidades, pudiendo escoger entre los mejores con un escaso coste de formación.
- La forma de relacionarse de los jóvenes, así como la inversión realizada en su educación, proporciona personas más preparadas en el ámbito de las TIC o idiomas, que puede constituir un potencial innovador para las empresas.
- El dinamismo y creatividad de los jóvenes, unido a la predisposición al aprendizaje si los alumnos mantienen una actitud positiva hace que las empresas encuentren atractivo trasladar sus experiencias a los estudiantes, viéndose recompensados por la facilidad que tienen en adquirir destrezas y conocimientos.

Puesto que el desarrollo del prácticum no está exento de dificultades, para obtener los beneficios deseados será importante definirlo correctamente, integrando la teoría y la práctica, organizando las experiencias de modo que resulten apropiadas para los aprendices, supervisando adecuadamente su realización y comprobando que los tutores en la empresa disponen de formación suficiente y no pretenden utilizarlos únicamente para recortar sus costes de producción.

3.4. Tratamiento De La Formación En La Legislación Laboral

3.4.1. *Formación Continua*

La normativa laboral siempre ha concedido especial importancia a la formación, y para ello, ha establecido mecanismos de incentivo a las empresas para contar en todo momento con profesionales preparados y actualizados, a cambio de un exiguo coste empresarial.

Entre los conceptos por los que las empresas tienen la obligación de cotizar a la Seguridad Social, se encuentra la Formación Continua. Esto garantiza que todas las

empresas tengan un crédito mínimo garantizado para la realización de cursos entre sus trabajadores. Puesto que, el crédito dependerá de la cotización empresarial, existe un organismo público encargado de comprobar la realización, aprovechamiento y gestión de los cursos, la acreditación de los centros formadores y la obtención de bonificaciones. Este organismo es la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

La finalidad de dicha formación, será la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores, así como su desarrollo profesional y personal, que les permitirá atender los requerimientos del mercado de trabajo y adecuarse a las necesidades de las empresas, en definitiva, la formación ayuda a las empresas a ser más competitivas.

Con la formación de los trabajadores y la acreditación de las competencias adquiridas en dichos cursos, se contribuye notablemente en el progreso de la empleabilidad de los trabajadores, en especial la de aquellos con especiales dificultades de inserción laboral o de mantenimiento en el empleo.

Tanto a empresas como a trabajadores se les ofrece la posibilidad de incrementar la formación a través del Permiso Individual de Formación (PIF). Este tipo de permiso permite al trabajador, previa autorización de la empresa, conciliar su trabajo y estudios, dedicando parte de la jornada laboral a la realización de estudios reconocidos mediante acreditación oficial.

La empresa podrá bonificarse por el coste salarial de las horas de la jornada que el trabajador se ausente por los estudios, hasta un máximo de 200 horas laborables por año natural o curso lectivo. Véase el anexo VII.

3.4.2. Nueva Regulación De Los Contratos Formativos

La actualidad ha querido que la elaboración de este TFG coincida con la aprobación del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En ella, hay dos aspectos destacables en cuanto a formación se refiere:

La educación como acceso al mercado laboral

- El primero es la nueva regulación de los contratos formativos, ajustando su duración a la adquisición de las competencias propias de la profesión elegida, así como la mejora en las condiciones sociales de los trabajadores que se encuentran en esta situación.
- La situación sanitaria ocasionada por la crisis de la COVID-19 ha propiciado que las empresas hayan tenido que adaptarse a la nueva situación, suspendiendo su actividad o ajustándola a las restricciones establecidas en cada momento por las autoridades sanitarias. Para evitar promulgar normativa con una duración muy limitada en el tiempo, se han desarrollado mecanismos de regulación temporal de empleo en el que la formación tiene una importancia máxima, puesto que se incentiva por una doble vía a las empresas que decidan dotar a sus trabajadores de una nueva cualificación personal adaptando sus conocimientos al momento actual, cobrando especial relevancia las competencias digitales. Por un lado, las empresas contarán con trabajadores más cualificados y por otro, reducen sus costes al estar incentivada la formación, con incremento en los créditos formativos y con exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social.

Las altas tasas de desempleo juvenil, han llevado a los sucesivos gobiernos a promover reformas laborales que hagan más atractiva la contratación de jóvenes en sus empresas. Para ello se han articulado medidas ligadas a los salarios, a la edad de los trabajadores, a la duración del contrato o a los incentivos en la cotización, todo ello, en aras de conseguir realizar contratos ligados a la formación y falta de experiencia de los jóvenes.

El Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, referido a los contratos formativos y establece dos tipos de contratos: contrato de formación en alternancia y contrato para la obtención de la práctica profesional.

Ambos tienen aspectos comunes, como son:

- Cobertura de todas las contingencias protegibles y prestaciones de la Seguridad Social.

- Suspensión del cómputo de duración del contrato por las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia y violencia de género.
- Obligatoriedad de formalización por escrito, incluyendo un plan formativo individual y especificando el contenido de la formación o prácticas y las actividades de tutoría que se realizarán.
- No existe limitación de edad para la realización de este tipo de contratos para personas con discapacidad o colectivos en situación de exclusión social.
- Los convenios colectivos pueden regular qué puestos serán susceptibles de este tipo de contratación.
- Si al término de los contratos formativos, las personas continuasen prestando servicios para la empresa, este tiempo será tenido en cuenta a efectos de antigüedad, y no será posible suscribir un nuevo período de prueba.
- Las empresas podrán solicitar del Servicio Público de Empleo información relativa a si las personas pueden suscribir dichos contratos formativos, con anterioridad a la contratación.

3.4.1.1. Contrato De Formación En Alternancia.

Este contrato “tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo” (Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, 2021).

Este contrato puede celebrarse con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida para la suscripción de un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (Ver Anexos VIII y IX) y también pueden celebrarse con personas que, aún, teniendo formación profesional o universitaria, no la tengan respecto al puesto que pretende ocuparse.

La educación como acceso al mercado laboral

Se establece el límite de edad de 30 años, para la suscripción de este tipo de contratos, si se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2⁶.

La actividad desempeñada por el trabajador en formación, deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican su contratación. Para ello contará con un tutor designado por el centro formativo y otro designado por la propia empresa.

La duración del contrato estará en consonancia con el plan formativo diseñado, y estará comprendida entre un mínimo de tres meses y máxima de 2 años. Solo puede suscribirse un único contrato por empresa, pero con vinculación al mismo ciclo formativo se pueden suscribir contratos con diferentes empresas, siempre que no se exceda de la duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con la realización de los estudios programados, por lo que establece una duración máxima de la jornada prevista en el convenio de aplicación o en su defecto de la jornada máxima legal, del 65% durante el primer año y del 85% durante el segundo. No estando permitida la realización de horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La normativa de aplicación impide la realización de período de prueba en este tipo de contratos, y fija una retribución mínima del 60% durante el primer año y 75% durante el segundo respecto de la establecida para su grupo profesional en el convenio colectivo de aplicación. Siendo posible mejorar dichas condiciones a través de la negociación colectiva.

Además de las ya enumeradas, los contratos de formación en alternancia gozan de reducciones en la cotización a la Seguridad Social, que serán establecidos año a año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. En 2022, tanto empresa como trabajador disponen de una reducción del 100% en sus cuotas, estando obligados a ingresar cuotas únicas (en el caso del trabajador 9,43€ y el empresario

⁶ Nivel 1. No se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje.

Nivel 2. Se deben cumplir alguno de los requisitos siguientes: estar graduado en ESO, poseer certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional o certificado de nivel 2, tener superada la prueba de acceso para mayores de 25 o 45 años, cumplir los requisitos académicos de acceso a ciclos formativos o disponer de las competencias clave necesarias para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente.

ingresará 57,38 €) por salarios que no excedan de la base mínima (1166,70 € en 2022) y por dichas cuotas incrementadas en la cantidad resultante de aplicar los tipos de cotización correspondientes al exceso de la base mínima.

Otro estímulo del que disfrutaban las empresas que decidan formalizar los contratos de formación en alternancia es una bonificación adicional de los costes de la formación representada en el concepto de tutorización. Dicha bonificación consiste en la aplicación de un importe de 2 euros por hora de tutorización, con el máximo de 40 horas mensuales o lo que es lo mismo, una bonificación mensual máxima de 80€ (en empresas con una plantilla inferior a cinco trabajadores se reduce a 60€ mensuales).

En resumen, el contrato de formación en alternancia, además de contar con la ventaja de formar al trabajador en función de la necesidad de la empresa, ofrece las siguientes ventajas: reducción del 100% en los seguros sociales, bonificación del 100% de la formación teórica y bonificación de entre 60 y 80€ mensuales en concepto de tutorización y si la empresa decide transformar en indefinido al trabajador e incorporarlo definitivamente a su plantilla, puede optar a bonificaciones en la cotización de hasta 1800 euros anuales, durante un período de tres años. Véase el anexo VIII.

3.4.1.2. Contrato Para La Obtención De La Práctica Profesional.

Este tipo de contrato pretende dotar de experiencia a aquellos trabajadores que cuentan con estudios que les capacitan para el ejercicio de la actividad laboral.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, y deberá formalizarse en el plazo máximo de 3 años desde la finalización de los estudios (en el caso de discapacitados el plazo se amplía a 5 años) y no puede acordarse un período de prueba superior a un mes.

Este tipo de contrato no podrá realizarse cuando el trabajador haya obtenido experiencia profesional por la misma titulación o si ha realizado actividad formativa en la empresa durante un período superior a tres meses.

La empresa asignará un tutor y diseñará un plan formativo individual para el trabajador contratado, de modo que puesto de trabajo asignado le permita adquirir la

práctica profesional adecuada a su nivel de estudios y entregará a la finalización del contrato un certificado exhaustivo del contenido de la práctica realizada.

No estará permitida la realización de horas extraordinarias, y la retribución será la fijada en el convenio colectivo de aplicación para su grupo profesional por el tiempo de trabajo efectivo, en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

La negociación colectiva podrá determinar que puestos son susceptibles de ser cubiertos mediante este tipo de contratos y también el salario aplicable.

Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional no gozan de los mismos incentivos que los contratos de formación en alternancia, pero en caso de transformar en indefinidos a los trabajadores contratados bajo esta modalidad pueden obtener bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de hasta 700 euros anuales, durante un período máximo de 3 años.

También podrán disfrutar de una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad social durante toda la vigencia del contrato, si el contrato se formaliza con trabajadores con discapacidad. Véase el anexo IX.

4. Análisis Estadístico

El Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza varias encuestas con la finalidad de evaluar los resultados que se obtienen en los diferentes niveles de educación y su transición al mercado laboral. Analizando la situación de los egresados en las aulas a los cinco años de haber concluido sus estudios.

Analizando de forma conjunta las últimas encuestas publicadas sobre Inserción laboral de titulados universitarios del Año 2019 y Transición educativa-formativa e inserción laboral del mismo año, ambas en relación a los estudios finalizados en el curso 2013-2014, se puede observar que cinco años después de haber finalizado sus estudios la tasa de actividad supera en todos los casos el 88%, siendo mayor en aquellos que poseen mayor nivel de estudios, así los titulados de Máster Universitario presentaban

una tasa de actividad del 94,2% y la tasa de actividad descendía al 88,8% para los titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio.

Tabla 1

Tasas de actividad, empleo y paro. Año 2019

	Estudios Universitarios			Estudios de Máster			C.F. Grado Superior			C.F. Grado Medio		
	Tasa Actividad	Tasa Empleo	Tasa Paro	Tasa Actividad	Tasa Empleo	Tasa Paro	Tasa Actividad	Tasa Empleo	Tasa Paro	Tasa Actividad	Tasa Empleo	Tasa Paro
Total	93,6%	86,1%	8,0%	94,2%	87,3%	7,3%	90,9%	79,5%	12,5%	88,8%	74,6%	16,0%
Hombres	94,4%	87,8%	7,0%	95,0%	88,3%	7,1%	91,9%	82,0%	10,9%	89,6%	77,5%	13,5%
Mujeres	93,0%	84,9%	8,8%	93,5%	86,6%	7,4%	89,9%	77,1%	14,3%	88,0%	71,6%	13,7%

Nota: Elaboración propia. Fuente INE.

De los datos obtenidos en la Tabla 1 se extrae que la ocupación femenina siempre es menor que la masculina, independientemente del tipo de estudios que se estén cursando, y ello se debe principalmente a que las ramas de actividad en las que se obtiene mayor tasa de empleo son las que tradicionalmente se encontraban masculinizadas, como pueden ser las ingenierías, la producción mecánica o los diferentes técnicos de mantenimiento (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Resulta paradójico, pues en todas las ramas de actividad de los estudios universitarios y de máster, excepto en Arquitectura e Ingeniería, hubo un mayor número de mujeres tituladas. Este mismo patrón se repite en los estudios de Ciclos Formativos de Grado Superior y únicamente se invierte en los estudios de Ciclos Formativos de Grado Medio, tal como puede apreciarse en la Tabla 2.

Tabla 2

Titulados en el curso 2013-2014

	Estudios Universitarios	Estudios de Máster	C.F. Grado Superior	C.F. Grado Medio
Hombres	41,5%	43,3%	48,7%	51,4%
Mujeres	58,5%	56,7%	51,3%	48,6%

Nota: Elaboración propia. Fuente INE

Puesto que los datos obtenidos en las últimas encuestas publicadas corresponden a un tiempo anterior a la pandemia por Covid-19 no es posible analizar si este hecho ha afectado a una mayor matriculación de alumnos en estudios relacionados con la actividad socio-sanitaria, pero sí se puede apreciar que las familias profesionales con mayor número de titulados fueron Servicios socioculturales y a la comunidad, Administración y gestión y Sanidad entre los Ciclos Formativos de Grado Superior. Sanidad, Administración y gestión y Electricidad y electrónica para los Ciclos Formativos de Grado Medio. Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias de la Salud se convierten los grados más demandados en los estudios universitarios, y también son las mismas ramas de conocimiento sobre las que se realizan los estudios de Máster.

Una de las percepciones habituales al evaluar los estudios cursados y el puesto de trabajo obtenido es que existe una sobrecualificación, y que los estudios no son adecuados para el puesto que se ocupa, siendo más acusada esa percepción cuanto mayor es el grado de titulación. Así el 44,1% de los titulados de Máster consideraban en 2019 que desarrollaban tareas propias de doctorado o Máster. El porcentaje que considera que desarrolla trabajos adecuados a su titulación asciende al 45,4% entre los titulados de Ciclos Formativos de Grado Medio, Al 52,6% entre los titulados de Ciclos Formativos de Grado Superior, alcanzando la cifra más elevada entre los titulados universitarios, un 79,8%.

Nuevamente, existe discordancia entre los trabajos desarrollados y la percepción de la formación recibida, siendo mayor el grado de satisfacción con los estudios cuanto

menor es la titulación. Así entre los estudiantes de ciclos formativos, consideran la formación recibida como suficiente para el puesto de trabajo desempeñado en un 72,4% para el Grado Medio, el 69,0% en Grado Superior, y estas cifras descienden al 25,2% para los estudios universitarios y al 13,5% en los titulados de Máster.

Pese a estos datos, un porcentaje muy alto de estudiantes, consideró de utilidad la formación recibida y los estudios realizados en la obtención de un empleo, siendo significativo el porcentaje de titulados inactivos, que transcurridos cinco años desde su titulación han decidido continuar estudiando, dos de cada tres.

Los contratos de formación y prácticas no parecen haber sido determinantes en el acceso al empleo, pues aún con diferentes regulaciones a las actuales sí existían figuras similares en las empresas pudieron apoyarse para otorgar el primer empleo a los recién titulados. Sin embargo, en todos los niveles educativos únicamente han representado el 3,6%, con excepción de los titulados universitarios que accedieron a su primer empleo a través de este tipo de contratación en un 18,6%.

5. Conclusiones

La tasa de desempleo entre los jóvenes menores de 25 años, no ha dejado de crecer en los últimos veinte años, situándose en el 30,18 % al final del primer trimestre de 2022.

Esta evolución negativa, ha llevado a las instituciones a valorar los factores que pueden influir en la colocación de los jóvenes, interpretando que a través de la reforma de la educación se pueden mejorar dichos resultados, por corresponder tal edad con las principales etapas educativas.

Para ello, se han llevado a cabo reformas legislativas con el propósito de adecuar los objetivos educativos a la mejora de la empleabilidad sin olvidar los fines sociales de la educación. Tal como se ha detallado, entre los cambios operados está la potenciación de las labores orientadoras en los centros educativos, el incremento de asignaturas de marcado carácter económico y el acercamiento de la teoría de las aulas a los entornos productivos a través de prácticas en empresas. Y como refuerzo de las medidas educativas adoptadas, se han llevado a cabo cambios en la legislación laboral con el fin

La educación como acceso al mercado laboral

de eliminar las barreras para la obtención del primer puesto de trabajo, y las reticencias de las empresas a contratar personal sin experiencia.

Sin embargo, aunque el aspecto social no desaparece de los textos normativos, en la práctica ha quedado relegado a una mera mención.

El ser humano es un ser social que a lo largo de su desarrollo evolutivo interactúa con otros seres humanos y desarrolla motivaciones orientadas a la pertenencia a grupos. Por ello, con la educación, en la etapa de la adolescencia y madurez joven, esto es, entre los 14 y 25 años, se deben ofrecer las oportunidades suficientes para que cada individuo se integre en la sociedad de un modo consciente, a través de grupos sociales de su propia elección, y comience a adquirir responsabilidades frente a su comunidad.

De ahí, que a pesar de los esfuerzos realizados por las leyes educativas para fomentar cualidades como “saber ser” o “saber hacer” como forma de integración libre en la sociedad, no se obtengan los resultados esperados al entrar en colisión con la realidad económica que marca la posibilidad de una integración productiva. La rigidez del sistema educativo, así como la falta de conexión con otros ámbitos, merman las posibilidades de los alumnos, obligándoles a adoptar un perfil más mercantilista orientado a la mejora de la empleabilidad.

Las labores de orientación implantadas no consiguen su objetivo de acompañar a alumno en la toma de decisiones, pues por la rigidez del sistema, no se dispone de la continuidad necesaria para conocer la realidad de cada alumno, y no se tejen relaciones con otros departamentos de orientación como los de los sindicatos o el Servicio Público de Empleo, para que todos se beneficien de las sinergias que pueden producirse entre ellos.

La influencia que las asignaturas de carácter económico pueden llegar a tener en la evolución personal de cada alumno, dependerá en gran medida del enfoque y profesionalidad del docente y de la actitud prosocial del alumno. Si el profesor no plantea la asignatura, únicamente, como la transmisión de un conocimiento teórico vacío de contenido emocional, y consigue conectarla con el entorno del estudiante, a través de reflexión sobre noticias de desarrollo económico y social o visitas a instituciones de apoyo social y empresas, que refuercen la necesidad de un avance económico basado en valores humanos, el doble objetivo de la educación se cumpliría,

dotando al individuo de un mayor conocimiento y al tiempo de un aprendizaje personal, variable en función de la personalidad de cada alumno.

De la observación de los docentes en las etapas educativas objeto del estudio, se puede concluir que en muchos casos los docentes no tienen verdadera vocación de enseñanza, y su permanencia en el sistema educativo obedece a la posibilidad de contar con un puesto de trabajo estable, una vez finalizados sus estudios, sin haber acumulado la experiencia vital necesaria para poder transmitir a los alumnos otra cosa diferente a lo aprendido en las aulas, siendo más patente este hecho en niveles de educación secundaria postobligatoria.

En este apartado, haría una excepción en la asignatura de FOL, a la que considero que debiera dotársele de carácter universal e impartirse en niveles de ESO. Todo ello, porque, aunque está íntimamente ligada con la evolución de la normativa laboral y social, su currículo formativo se dirige a toda la sociedad. Todas las personas de un modo u otro van a trabajar a lo largo de su vida y dicha asignatura aporta un conocimiento sobre los derechos y obligaciones que como persona trabajadora poseen. Permitiendo de ese modo, la implicación como ciudadano desde su puesto de trabajo y al mismo tiempo, contribuir a una sociedad más justa, impidiendo la explotación laboral, fomentando la productividad y el crecimiento económico, y ensalzando valores como la solidaridad, la contribución al sistema, entre otros.

La introducción de la FCT y del Prácticum universitario obtiene valoraciones muy positivas, tanto entre los estudiantes y los centros educativos, como en las empresas. Este acercamiento de la teoría de las aulas a los entornos productivos, permite a los centros educativos, evolucionar de forma constante; a las empresas, la provisión de personal altamente cualificado que les permita progresar y mejorar el entorno productivo; sin embargo, serán los estudiantes los que obtengan un mayor beneficio, pues les permite entender su profesión, en muchos casos definir su formación, ampliando sus itinerarios productivos y, al mismo tiempo, un contacto intergeneracional que proporciona un punto de vista diferente basado en la experiencia, la responsabilidad, así como la contribución necesaria al sistema.

El objetivo principal de este TFG consiste en analizar cómo a través de la educación se pretende mejorar la empleabilidad de los estudiantes. Y a tenor de las

La educación como acceso al mercado laboral

diferentes apartados y estadísticas analizadas se puede concluir, que las modificaciones introducidas mejoran la empleabilidad de los alumnos, pues se obtienen altas tasas de actividad una vez finalizados los estudios, no existiendo diferencias significativas en función del nivel de educación postobligatorio alcanzado.

Entre los objetivos secundarios se establece el análisis de la percepción objetiva de los alumnos sobre la utilidad de las políticas dirigidas a mejorar la empleabilidad, y en este aspecto hay diversidad de opiniones, pues el grado de satisfacción con la formación recibida no alcanza los límites deseables, pues a mayor titulación menor grado de satisfacción, así como, la percepción negativa de no desarrollar trabajos adecuados a su nivel educativo, que se mantiene en cifras cercanas al 50%, con la única excepción de los estudiantes universitarios en los que 7 de cada 10 consideran que han obtenido un puesto de trabajo adecuado a su formación.

Sin embargo, a la luz de los resultados, y de la persistente elevada tasa de desempleo entre los jóvenes, quizá sea el momento de interrogarse sobre la interferencia de la economía en la educación y si realmente de este modo se consigue la verdadera finalidad de la educación: desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.

En un mundo globalizado, en el que se prima el consumismo frente a los valores y el progreso se mide en función de la posición económica, los gobiernos utilizan su poder sobre la educación para satisfacer las necesidades del mercado laboral, y soslayan el proceso de socialización que debe suponer la educación, primando la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad y marginando, el aprendizaje y aceptación interna de las normas y valores que le afectan culturalmente, y que posibilitarán que el alumno se convierta en un ciudadano capaz de asumir roles que le permitan entablar relaciones sociales e interactuar de forma satisfactoria con los demás.

Un dato relevante para ilustrar este proceso, es el cambio producido en las encuestas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, que en el año 2011 dejó de elaborar análisis sociales relacionados con indicadores sociales, tales como el consumo de medios de comunicación social, actividades culturales, vacaciones,

equipamiento en cultura y ocio, deporte, para ser sustituidas a partir de 2014 por encuestas sobre la inserción laboral de los titulados universitarios.

6. Referencias Bibliográficas

Constitución Española. (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Couso, I. (2014). Evaluaciones, rendición de cuentas y autonomía de centros docentes. *Nueva revista de política, cultura y arte*, 149. Obtenido de <https://www.nuevarevista.net/destacados/evaluaciones-rendicion-de-cuentas-y-autonomia-de-centros-docentes/>

De la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo : del concepto clásico al no clásico*. Barcelona: Anthropos.

Decreto 42/2008, de 5 de junio. (11 de Junio de 2008). *Decreto 42/2008, de 5 de junio por el que se establece el currículo de bachillerato en la Comunidad de Castilla y Leon*. B.O.C. y L. nº 111.

DECRETO 5/2018 de 8 de marzo, por el que se establece el modelo de orientación educativa, vocacional y profesional en la Comunidad de Castilla y Leon. (2018). BOCyL núm. 50 de 12 de marzo de 2018.

González Acedo, J., & Pérez Aroca, R. (2020). *Formación y Orientación Laboral 6ª Edición*. Paraninfo.

http://cifpjuandeherrera.centros.educa.jcyl.es/sitio/index.cgi?wid_seccion=22&wid_item=112. (s.f.). Obtenido de http://cifpjuandeherrera.centros.educa.jcyl.es/sitio/index.cgi?wid_seccion=22&wid_item=112

Instituto Nacional de Estadística. (27 de Noviembre de 2020). <https://ine.es>. Obtenido de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736056996&menu=ultiDatos&idp=1254735573113

[La educación como acceso al mercado laboral](#)

Instituto Nacional de Estadística. (29 de Octubre de 2020). <https://ine.es>. Obtenido de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=ultiDatos&idp=1254735976597

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (3 de 5 de 2006). *Ley de Educación*. BOE nº 106 de 06 de Mayo de 2006.

Martínez Clares, P., Pérez Cusó, F., & González Morga, N. (2019). ¿Qué necesita el alumnado de la tutoría universitaria? Validación de un instrumento de medida a través de un análisis multivariante. *Educación XXI*, 22(1), 189-213. doi:10.5944/educxXXI.21302

Martínez Morales, I., & Marhuenda Fluixá, F. (2020). La educación y formación profesional en España: mejora constante y valor creciente. *Revista de Educación y Formación Profesional*, 72(2), 209-227. doi:DOI: 10.1080 / 13636820.2020.1729840

ORDEN EDU/1054/2012, de 5 de diciembre. (2012). *Por la que se regula la organización y funcionamiento de los departamentos de orientación de los centros docentes de la Comunidad de Castilla y León*. BOCyL núm 241 de 17 de diciembre de 2012.

Profesional, M. d. (2022). I Plan Estratégico Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio. (30 de 07 de 2011). *Ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*. BOE nº 182 de 30 de julio de 2011.

Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre. (9 de 11 de 2012). *Desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje se establecen las bases de la formación profesional dual*. BOE nº 270 de 9 de noviembre de 2012.

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. (28 de 12 de 2021). *Medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. BOE nº 313 de 30 de diciembre de 2021.

Romero Sanchez, E., & Minguez Vallejos, R. (2019). La educación ante los retos de una nueva ciudadanía: implicaciones éticas. *Educatio Siglo XXI*, 37(1), 11-20.

- Sanchis Gómez, E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *22, 1. Cuadernos de Relaciones Laborales*.
- Saúl Gutiérrez, L., López González, M. A., & Bermejo, B. G. (2009). La orientación educativa en las universidades españolas: de la orientación laboral y vocacional a la atención psicológica. *Acción psicológica, 6(1)*, 7-15.
- Soler Guillén, A., & Pascual, F. (2021). Resultados de la política de formación profesional en España y Alemania. *Revista Internacional de Política Económica, 3(1)*, 41-62.
- Tálamo, F., & Rozados, M. (2019). Política educativa, sindicalismo y trabajo docente: hacia la asignificación de los debates políticos y académicos en torno a las prácticas pedagógicas y sindicales para una educación popular y socialmente emancipadora. AGMER Editora.
- Vázquez-Cano, E., García-Iglesias, A., & Holgueras González, A. (2018). La formación en centros de trabajo para los alumnos de formación profesional inicial. Análisis del funcionamiento y perspectivas de futuro. *Educar, 54(2)*, 469-488.
- Vidal, J., Díez, G., & Viera, M. J. (2002). La oferta de los Servicios de Orientación en las Universidades españolas: innovación y ajuste a las necesidades de la comunidad universitaria. *Revista de Investigación Educativa, 6(1)*, 17-40.
- Zabalza, M. (2016). *El Practicum y las prácticas en empresas: en la formación universitaria*. Madrid: Narcea Ediciones.

7. Bibliografía utilizada pero no citada para la elaboración del trabajo

Alvarez Gonzalez, M. (2017). Hacia un modelo integrador de la tutoría en los diferentes niveles educativos. *Educatio Siglo XXI*, 35(2), 21-42.

Brunet, I., & Búcker, R. (2017). El modelo de formación profesional en España. *Revista Internacional de Organizaciones*, 18, 89-108.

educaweb. (16 de Abril de 2022). Obtenido de <https://www.educaweb.com/>

Formigós Bolea, J., Chocomeli Fernández, I., González Marhuenda, C., Gómez Nicolás, M., Hernández Muñoz, J., Gallar Pérez-Albaladejo, M., & Palmero cabezas, M. (2013). Las prácticas en empresa en Formación Profesional: elemento orientador en la selección de estudios universitarios. *XI Jornadas de redes de investigación en docencia universitaria*. Universidad de Alicante.

García Montalvo, J. (2017). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de Economía Española*, 119, 172-187.

Gloria Caballero, X. H., Vázquez, H., & Quintás, M. (2015). Improving Employability Thorough Stakeholders in European Higher Education: The Case of Spain. *Long Range Planning*, 48, 398-411.

Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A., González-Navarro, & P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 313-363.

Lopez Barraza, M. (2021). Educación y socialización en el siglo XXI: Del saber para hacer. *Revista Incusiones*, 8(4), 265-276.

Lopez de Guereñu Ansola, N. (2018). Formación profesional y empresa. Procesos de aprendizaje y adquisición de competencias en la fase inicial de la inserción profesional. Universidad del País Vasco.

Mariño Castro, C. (2012). Análisis de los servicios de orientación educativa en España. *Innovación Educativa*(22), 217-222.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (Ed.). (s.f.). *todofp*. Recuperado el 22 de Abril de 2022, de <https://www.todofp.es/inicio.html>

- Mungaray Lagarda, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(1).
- Pellicer Iborra, C. (2022). Empleabilidad y aprendizaje. *Cuadernos de Pedagogía*(529), Sección Editorial.
- Rego Agraso, L., Barreira Cerqueiras, E. M., & Rial Sánchez, A. (2015). Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español. *Revista Española de Educación Comparada*, 25, 149-166.
- Rodríguez Jiménez, R. (2013). *La educación en valores en el ámbito universitario: propuestas y experiencias*. Narcea Ediciones.
- Tejada Fernández, J. (2020). El prácticum en educación superior. Algunos hitos, problemáticas y retos de las tres últimas décadas. *Revista de docencia Univesitaria*, 18(1), 105-121.
- Universidades, M. d. (2022). *Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2021-20211*. Gobierno de España. Ministerio de Universidades.
- Zabalza Beraza, M. (2010). El Practicum en la formación univesitaria: estado de la cuestión. *Revista de Educación*(354), 21-43.
- Zabalza Beraza, M. A. (2013). Monográfico: "Tutoría y sistemas de orientación y apoyo a los estudiantes". *Revista de docencia Univesitaria*.

8. Anexos

ANEXO I

Imagen tomada de CIFP Juan de Herrera (Fotografía), *Junta de Castilla y León*.
Recuperado en 29 de marzo de
http://cifpjuandeherrera.centros.educa.jcyl.es/sitio/index.cgi?wid_seccion=22&wid_it_em=112

The screenshot shows the website for CIFP Juan de Herrera. The header includes the logo of the Junta de Castilla y León and the text 'CIFP JUAN DE HERRERA'. Below the header is a navigation bar with links for 'Inicio', 'noticias', and 'contacto', a search bar labeled 'buscar', and a 'sitio web' button. A left sidebar menu lists various sections, with 'DEPARTAMENTOS' highlighted. The main content area shows 'DEPARTAMENTOS » Orientación' and a list of departments, with 'Departamento de orientación' selected, containing a link to 'Plan de atención a la diversidad'. Social media icons for Twitter, Facebook, and YouTube are also visible.

Junta de Castilla y León

CIFP JUAN DE HERRERA

Inicio noticias contacto buscar sitio web

DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTOS » Orientación

DEPARTAMENTOS

Departamento de orientación

- Plan de atención a la diversidad

ANEXO II

Imagen tomada de CIFP Viñalta (Fotografía), *Junta de Castilla y León*. Recuperado en 29 de marzo de http://cifpvinalta.centros.educa.jcyl.es/sitio/index.cgi?wid_seccion=34

The image is a screenshot of the CIFP Viñalta website. At the top, there is a header with the logo of the Junta de Castilla y León on the left, the text 'CIFP VIÑALTA' in the center, and a globe icon on the right. Below the header is a navigation bar with links for 'Inicio', 'noticias', and 'contacto', a search bar labeled 'buscar', and a 'sitio web' dropdown menu. The main content area is divided into two columns. The left column contains a vertical menu with the following items: 'Centro', 'Oferta Educativa' (highlighted), 'Producción Agroecológica', 'Paisajismo y Medio Rural', 'Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal', 'Admisión / Matrícula', 'Cursos / Complementarias / Ensayos', 'Alumno', 'Becas', 'Empleo', and 'Secretaría Virtual'. Below this menu is a section titled 'Enlaces Institucionales'. The right column features a large banner with the text 'PIENSA INFÓRMATE, Y HAZ TU ELECCIÓN.' and a white arrow pointing right. The banner background is a collage of colorful icons related to education and design, including a lightbulb, gears, a magnifying glass, and a person's hand. Social media icons for Twitter, Facebook, and YouTube are visible in the top right corner of the banner area.

ANEXO III

Imagen tomada de CIFP Simón de Colonia (Fotografía), *Junta de Castilla y León*.
(CC BY-NC-SA 2.5 ES). Recuperado en 29 de marzo de
<https://www.simondecolonia.net/informacion/departamentos/orientacion>

The screenshot shows the website for CIPF Simón de Colonia, a Center for Integrated Professional Training in Burgos. The header includes the logo, name, and social media icons. A navigation menu lists various sections like 'INICIO', 'INFORMACIÓN', 'OFERTA FORMATIVA', etc. The main content area features a large blue banner with the text 'Departamento de Orientación'.

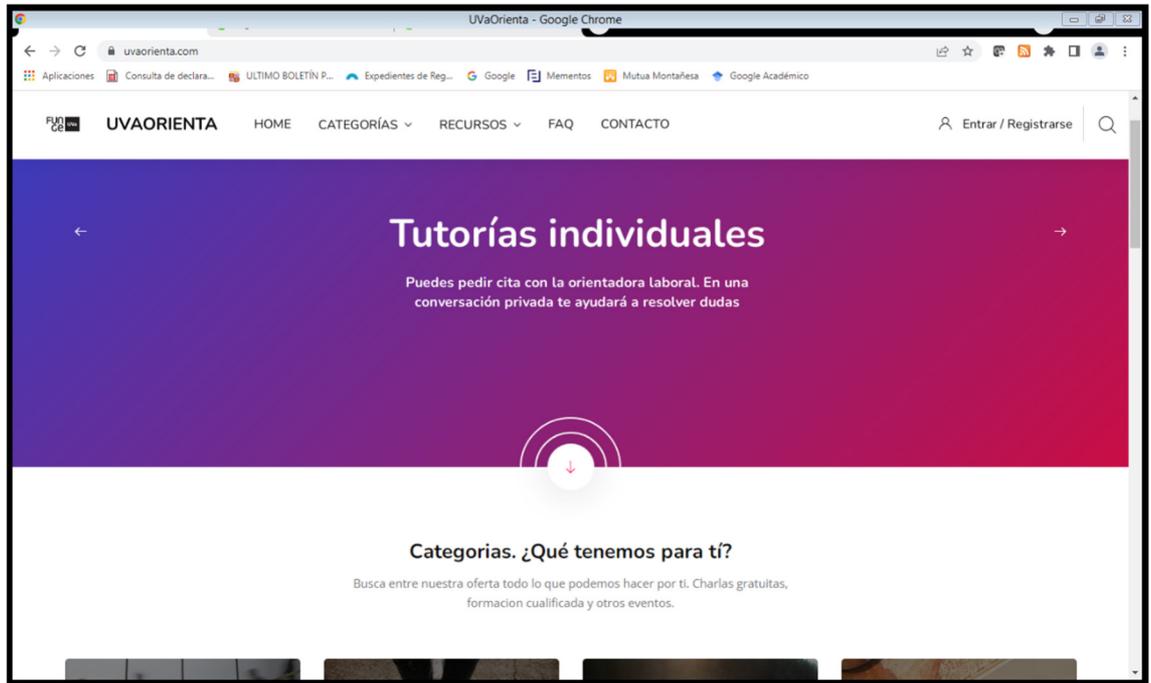
Funciones del Departamento de Orientación

El Departamento de Orientación es un órgano especializado que apoya la labor que realiza el conjunto del profesorado en la orientación y la tutoría de los alumnos y en la adaptación de los procesos de enseñanza a sus características y necesidades. En los centros de Formación Profesional la labor orientadora va también encaminada a facilitar la transición al mundo laboral de los alumnos/as que concluyen los Ciclos Formativos.

[Saber Más ...](#)

ANEXO IV

Imagen tomada de Uva Orienta. Recuperado en 25 de mayo de <https://uvaorienta.com/>





PROTOCOLO DE GESTIÓN DE SEGUROS DE ACCIDENTES Y DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Año 2022

- 1 SEGURO DE ACCIDENTES PARA MENORES DE 28 AÑOS (SEGURO ESCOLAR)
- 2 SEGURO DE ACCIDENTES PARA MAYORES DE 28 AÑOS (PÓLIZA Nº 055-2180233931)
- 3 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL (PÓLIZA Nº 0040-5131827)

- 1 SEGURO DE ACCIDENTES PARA MENORES DE 28 AÑOS (SEGURO ESCOLAR)

El Seguro Escolar tiene por finalidad la protección, entre otros, del **alumnado menor de 28 años**, de todos los Centros Educativos de Castilla y León que se encuentre en alguno de los siguientes grupos: alumnado de segundo curso o de cursos de especialización de formación profesional que se encuentre realizando prácticas formativas en empresas o el módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, tanto en la modalidad ordinaria como en la modalidad dual, el alumnado que participa en el programa Aula-Empresa Castilla y León o en programas del Plan de Formación Profesional para el crecimiento económico y social y la empleabilidad 2020.

Es un Seguro que protege a los estudiantes, **menores de 28 años**, mediante prestaciones sanitarias y económicas, en caso de enfermedad, accidente escolar e infortunio familiar.

Toda la información referente al Seguro Escolar en cuanto a personas protegidas, requisitos generales, riesgos cubiertos, prestaciones, incompatibilidades, procedimiento de presentación de solicitudes, normativa básica y directorio, podrá obtenerse en:

- La página web: www.seg-social.es

(Inicio-trabajadores-prestaciones-prestaciones del seguro escolar)

<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/28622>

- llamando al teléfono gratuito del **INSS** Instituto Nacional de la Seguridad Social: **901.16.65.65**

1.1 INCOMPATIBILIDADES

Las prestaciones del Seguro Escolar son incompatibles con cualesquiera otras prestaciones de idéntico contenido y derivadas de análogo riesgo de que pudieran ser beneficiarios los afiliados a aquél que, simultáneamente, se encuentren dados de alta en un régimen de Seguridad Social.

En tales casos, las prestaciones se recibirán del régimen de Seguridad Social correspondiente, abonando el Seguro Escolar la diferencia en más, si la hubiere.

1.2 SEGURO COMPLEMENTARIO

La Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, ha contratado con **MAPFRE VIDA S.A.** una póliza de accidentes complementaria al Seguro Escolar para el alumnado **menor de 28 años** que se encuentre realizando prácticas formativas en empresas o el módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, tanto en la modalidad ordinaria como en la modalidad dual, alumnado que participa en el programa Aula-Empresa Castilla y León, y participantes en los programas del Plan de Formación Profesional para el crecimiento económico y social y la empleabilidad 2020.

[En caso de fallecimiento accidental o invalidez permanente, en los supuestos indicados en el párrafo anterior, ponerse en contacto con la Dirección Provincial correspondiente.](#)

2 SEGURO DE ACCIDENTES PARA MAYORES DE 28 AÑOS (PÓLIZA Nº 055-2180233931)

2.1 OBJETO DEL CONTRATO

La Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León ha concertado con **MAPFRE VIDA S.A.** una póliza de accidentes para cubrir las posibles contingencias que sufra el alumnado **MAYOR DE 28 AÑOS** que esté realizando prácticas formativas en empresas o el módulo de Formación en Centros de Trabajo, que participe en FP Dual o que participe en el programa Aula-Empresa.

Se incluye también al profesorado participante en el programa de Estancias Formativas en Empresas, participante en el programa Aula-Empresa, en empresas o instituciones en virtud de los convenios establecidos entre éstas y los centros educativos, o al alumnado y al profesorado que participe en programas del Plan de Formación Profesional para el crecimiento económico y social y la empleabilidad 2020.

2.2 ASEGURADOS

Alumnado **MAYOR DE 28 AÑOS** matriculado en centros docentes, sostenidos con fondos públicos, que esté realizando prácticas formativas en empresas o el módulo de Formación en Centros de Trabajo, que participe en FP Dual o que participe en el programa

Aula-Empresa y también, el profesorado participante en el programa de Estancias Formativas en Empresas y profesorado participante en el programa Aula-Empresa, en empresas o instituciones en virtud de los convenios establecidos entre éstas y los centros educativos, o alumnado y profesorado que participe en programas del Plan de Formación Profesional para el crecimiento económico y social y la empleabilidad 2020.

2.3 GARANTÍAS Y SUMAS ASEGURADAS

Ver póliza Nº 055-2180233931

2.4 PERIODO DE COBERTURA

Desde las 12:00 horas del 31/12/2021 hasta las 12.00 horas del 31/12/2022.

2.5 NORMAS DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE

Cuando un Asegurado/Alumno sufra un accidente cubierto por la póliza, se procederá de siguiente forma:

1. Cumplimentar correctamente el *parte de accidentes* según el modelo facilitado por
MAPFRE VIDA S.A. y que se adjunta en la documentación relativa a la **póliza Nº 055-218023931**.
2. Comunicar el siniestro a MAPFRE VIDA S.A., a través del número de teléfono **918366224**
3. El lesionado hará entrega del parte en el centro sanitario concertado como condición previa para ser atendido con cargo a la póliza. Se debe incluir necesariamente en el mismo número de expediente facilitado por la compañía.
4. El centro sanitario deberá acompañar el impreso y el informe médico de urgencias a la factura y dirigirlo a la dirección que se indica en el impreso facilitado por la compañía.
5. La realización de intervenciones quirúrgicas, ingresos hospitalarios, pruebas especiales y rehabilitación requiere previa autorización de la compañía que se ha de solicitar en el **FAX 917003073** o en el e-mail: **daper.mapgen@mapfre.com**

3 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL (PÓLIZA Nº 0040-5131827)

3.1 OBJETO DEL CONTRATO

La Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León ha concertado con **FIATC Mutua de Seguros y Reaseguros** una póliza de responsabilidad civil para el alumnado y profesorado de los centros educativos de Castilla y León para cubrir los daños ocasionados a terceros en la realización de programas y actividades de formación profesional durante 2022. **El contrato incluye una franquicia de 300 €.**

3.2 ASEGURADOS

Alumnado matriculado en centros docentes sostenidos con fondos públicos, que esté realizando prácticas formativas en empresas o el módulo de Formación en Centros de Trabajo, o que participe en la FP Dual.

La educación como acceso al mercado laboral

Profesorado participante en el programa de Estancias Formativas en Empresas.

Alumnado y profesorado participante en el programa Aula-Empresa Castilla y León, o que participe en programas del Plan de Formación Profesional para el crecimiento económico y social y la empleabilidad 2020, en empresas o instituciones en virtud de los convenios establecidos entre éstas y los centros educativos.

3.3 GARANTÍAS Y SUMAS ASEGURADAS

Ver póliza nº 0040-5131827

3.4 PERIODO DE COBERTURA

Desde las 00:00 horas del 01/01/2022 hasta las 00.00 horas del 01/01/2023.

ANEXO VI

Seguro Escolar

Campo de aplicación personal

Están obligatoriamente incluidos los estudiantes españoles o extranjeros que residan legalmente en España y que cumplan los siguientes requisitos:

- Menores de 28 años (queda cubierto todo el año escolar en el que el estudiante cumpla dicha edad).
- Se encuentren matriculados oficialmente en unos determinados estudios.
- Haber abonado la cuota correspondiente.
- Acrediten un periodo mínimo de carencia de un año, salvo las excepciones del accidente escolar, infortunio familiar por fallecimiento del cabeza de familia y toxicología.

También están exentos de dicho requisito los alumnos que hayan cursado el año anterior 2º de ESO, educación especial, o que hubieran continuado sus estudios en el extranjero.

Campo de aplicación territorial

La protección se extiende al territorio nacional y en el caso de las prestaciones sanitarias se protegerá también al estudiante en los desplazamientos a países del Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza por motivos de estudios.

Estudios que cubre el Seguro Escolar

- Bachillerato, 3º y 4º de ESO.
- Formación profesional de segundo grado, grado medio, grado superior y especial.
- Prueba acceso cursos formativos de grado superior en FP.
- Programas de Cualificación Profesional.
- De los centros integrados (art. 47.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación).
- Estudios Universitarios de grado medio, superior y de doctorado.
- Grado superior en conservatorios de música.

- 5 -

Seguro Escolar

- Grado superior en conservatorios de danza.
- Arte dramático.
- Teología en los centros de estudios superiores de la Iglesia Católica.
- Segundo curso de educación secundaria de personas adultas (Orden EDU/1622/2009, de 10 de junio).
- Estudios universitarios que realicen prácticas en empresas.
- Estudios de Educación Básica Obligatoria (EBO) de segundo ciclo entre los 14 y los 16 años de edad.
- Estudios que sustituyen a la prueba de acceso a los ciclos formativos de grado superior.
- Estudios de enseñanzas deportivas declaradas equivalentes a las enseñanzas de formación profesional.
- Enseñanzas profesionales de música o danza que se cursen en Conservatorios de Música o de Danza, cuando simultáneamente se cursen tercero y cuarto de la ESO o Bachillerato.
- Estudiantes con becas de colaboración en universidades.
- Segundo ciclo Educación Especial.

- Curso de aptitud pedagógica CAP.

Riesgos cubiertos

- *Accidente escolar, Enfermedad e Infortunio familiar.*

Prestaciones

Las prestaciones económicas comprenden:

- Indemnizaciones por infortunio familiar.
- Indemnizaciones por incapacidades derivadas de accidente escolar.
- Indemnizaciones por gastos de sepelio derivados de accidente, sea o no escolar, y enfermedad.

Incompatibilidades

- Las prestaciones sanitarias del Seguro Escolar son incompatibles con cualesquiera otras prestaciones, de idéntico contenido y derivadas de análogos riesgos, de las que pudieran ser beneficiarios los afiliados a aquél, cuando simultáneamente el estudiante

- 6 -



ANEXO VII

Los Permisos Individuales de Formación parten de la iniciativa propia del trabajador.

¿Cómo puedo solicitar un Permiso Individual de Formación?

- Para poder solicitar un PIF debo ser un trabajador asalariado de una empresa o entidad pública, no incluida en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, y cotizar a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.
- La formación a solicitar debe ser oficial, presencial y realizarla en horario laboral.
- Cumplimentar la “Solicitud a la empresa del Permiso Individual de Formación (Anexo I)” en el que debo incluir la acción formativa a realizar, las horas laborables a solicitar, el centro de formación, el calendario y su distribución.
<https://www.fundae.es/docs/default-source/empresas/documentos/solicitud---empresa-del-permiso-individual-de-formacion.pdf>
<https://www.fundae.es/docs/default-source/empresas/documentos/solicitud---empresa-del-permiso-individual-de-formacion.pdf>
<https://www.fundae.es/docs/default-source/empresas/documentos/solicitud---empresa-del-permiso-individual-de-formacion.pdf>
- Una vez cumplimentado el Anexo I, se deberá firmar y entregar a la empresa. La empresa podrá autorizarlo o denegarlo. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.
- Si tengo el permiso autorizado podré comenzar a disfrutar de un máximo de 200 horas laborales por curso académico o año natural, según el caso, para asistir a la formación.

¿Qué documentos debo entregar a mi empresa?

- Solicitud a la empresa del Permiso Individual de Formación.
- Matrícula oficial o inscripción en otras acreditaciones oficiales que se realicen.
- En el caso de ser un Título Universitario Propio deberán tener la Resolución por Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad donde ha sido aprobado.
- Horario de las clases.

¿Qué tipo de formación NO puedo solicitar?

- Toda aquella formación que no es presencial.



La educación como acceso al mercado laboral

- Aquellas que constituyan una formación obligatoria para el empresario (Cursos de reciclaje de prevención de riesgos laborales, renovaciones de CAP, reciclaje seguridad privada, equipos de trabajo, etc).
- Toda aquella formación que no es oficial.
- No podrán solicitarse permisos para concurrir a exámenes a los que los trabajadores puedan tener derecho.

ANEXO VIII



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Contrato para la Formación en alternancia

Definición

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

A tal fin, el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

Cláusulas específicas

Los contratos para la formación en alternancia pueden ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la

La educación como acceso al mercado laboral

plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.

En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes.

Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.

Formalización

La formalización del contrato y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

Normativa

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Contrato para la formación en alternancia ordinario

Requisitos de los trabajadores

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

La persona contratada no podrá ser menor de dieciséis años ni mayor de treinta.

No obstante, el límite de treinta años no será de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia con estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.

Tampoco será de aplicación el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Características del contrato

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como

La educación como acceso al mercado laboral

la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. El puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

La formación inherente al contrato para la formación en alternancia también se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en otros centros formativos. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad y/o inscrita para impartir formación del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

En estos supuestos no será precisa la suscripción de convenio o acuerdo de cooperación, debiendo elaborar en todo caso el correspondiente plan formativo individual.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

En el caso de suscribirse el contrato con personas con discapacidad, el límite de la duración máxima podrá ampliarse en un año de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo y en el convenio de colaboración.

Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

La jornada de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo en la empresa habrá de adecuarse a las actividades formativas, en los siguientes términos:

- a) El tiempo de trabajo efectivo deberá ser suficientemente complementario del aprendizaje adquirido a través de las actividades formativas.
- b) Asimismo, habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a dichas actividades formativas, permitiendo su correcto desarrollo y seguimiento.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes

La educación como acceso al mercado laboral

previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Actividad formativa

El contrato para la formación en alternancia deberá incorporar como anexo el convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa en la que el o la estudiante desarrolle su formación y la empresa.

Los convenios de colaboración que se suscriban entre los centros o entidades de formación y las empresas, para la celebración de contratos de formación en alternancia, definirán con carácter previo las competencias y conocimientos básicos que se pretenden alcanzar, de forma complementaria y coordinada con los que se adquieran durante la formación en dicho centro o entidad por la persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en la normativa educativa de aplicación y con lo dispuesto en este capítulo.

El convenio de colaboración contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

- A) Criterios para el establecimiento de la jornada y horario en el centro y en la empresa.
- B) Plan formativo individual, que deberá contener, como mínimo:
 - a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas. Para ello deberán establecerse objetivos medibles e hitos calendarizados.
 - b) Mecanismos de coordinación entre la actividad formativa y la actividad en la empresa, para el seguimiento de los objetivos e hitos integrados en el itinerario formativo-laboral.
 - c) Mecanismos de tutoría y supervisión.
 - d) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- C) En su caso, compromisos de contratación ordinaria por parte de la empresa, una vez concluido el contrato de formación en alternancia.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de colaboración que se concierten para la contratación formativa, así como, de forma específica, los planes individuales.

Tutelaje vinculado al contrato

La persona trabajadora titular del contrato de formación en alternancia contará con la tutela de una persona designada por el centro o entidad de formación, y otra designada por la empresa, que deberá contar con la experiencia o formación adecuadas.

La educación como acceso al mercado laboral

La persona tutora de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, asegurando que se desarrolla de conformidad con lo previsto en el convenio de colaboración, y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, la supervisión de la persona trabajadora y la evaluación de la actividad laboral desarrollada, debiendo elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo, todo ello en los términos fijados en el plan formativo individual.

Sin perjuicio de lo anterior, si así se prevé en el propio plan, el tutor o tutora principal en la empresa podrá designar a otras personas trabajadoras de la empresa que, por sus competencias profesionales, participarán en el desarrollo del itinerario formativo-laboral.

La empresa deberá garantizar que la persona que sea designada como tutora cuenta con el tiempo y los medios necesarios para asegurar el cumplimiento del plan formativo individual, todo ello sin perjuicio de la fijación, en su caso, de una retribución específica que compense el desarrollo de dichas funciones.

La persona tutora designada por el centro o entidad de formación deberá garantizar, más allá de lo especificado en el convenio de colaboración, la coordinación efectiva con la persona tutora designada por la empresa.

Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Otras características

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación en alternancia, comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

Normativa

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

ANEXO IX



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Contratación para la obtención de la práctica profesional

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

La norma de procedencia es:

Artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Requisitos de los trabajadores

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concerta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

No obstante, las empresas podrán concertar contratos para la obtención de la práctica profesional con personas que hubieran ocupado el mismo puesto de trabajo mediante un contrato formativo previo, siempre y cuando no se haya alcanzado el máximo previsto en el siguiente artículo, en cuyo caso podrá concertarse por el periodo restante hasta alcanzar dicho máximo.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos, en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

A estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratada por primera vez mediante un contrato para la obtención de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Características del contrato

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia

La educación como acceso al mercado laboral

adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas.

Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que

acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga, salvo disposición en contrario por convenio, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

No obstante, las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Plan formativo individual y certificación de la practica realizada

1. El plan formativo individual de cada contrato para la obtención de práctica profesional deberá incorporar, como mínimo, los siguientes contenidos:

- a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.
- b) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- c) Actividades de tutoría a realizar.

2.- A la finalización del contrato para la obtención de la práctica profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Incentivos a las empresas

En supuesto de trabajadores con discapacidad, las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes (Disposición adicional vigésima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

La educación como acceso al mercado laboral

Las conversiones en contratos en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, de los contratos para la obtención de la práctica profesional, así como en el supuesto de trabajadores contratados para la obtención de la práctica profesional y puestos a disposición de empresas usuarias, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido tendrán derecho a:

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 euros/año.

Podrán ser beneficiarias de estas bonificaciones las empresas de menos de 50 en el momento de la contratación.

Las conversiones de los contratos para la obtención de la práctica profesional de trabajadores con discapacidad en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (artículo 2.2).

