



Política de formación dual: discursos con Alemania en el imaginario

Antonio Martín Artiles ¹, Daniel Barrientos ², Benjami Moles Kalt ³ y Andreu Lope Peña ⁴

Recibido: 29-04-2018/ Aceptado: 12-11-2018

Resumen. Este artículo estudia el “efecto inducido” de la política de FP Dual de la Unión Europea en España. El estudio se basa en 22 entrevistas a instituciones y actores sociales, así como en un grupo de discusión de estudiantes de FP Dual. El “efecto inducido” de la política europea para impulsar la FP Dual tiene como referencia tipo-ideal al modelo alemán. Dicha política se ha traspuesto en la legislación nacional. Sin embargo, el modo de adaptación de la FP Dual difiere del tipo-ideal debido al “efecto societal” que imprimen los actores sociales nacionales. La FP Dual en España es Educo-céntrica, con una gobernanza fragmentada y baja participación de las empresas. La participación de las empresas está orientada hacia el mercado interno de trabajo, lo que dificulta la transferencia de las cualificaciones al sector de actividad.

Palabras clave: efecto inducido; efecto societal; Formación Profesional Dual; convergencia; neocorporatismo; transición; Diálogo Social.

[en] Dual training policy: discourses with Germany in mind

Abstract. Abstract. This article studies the spill over effect of the Dual FP policy of the European Union in Spain. The study is based on 22 interviews with institutions and social actors, as well as a discussion group of Dual Training students. The spill over of the European policy to promote Dual FP is based on the ideal-type of the German Model. This policy has been transposed into national legislation. However, the mode of adaptation of the Dual Training differs from the ideal-type by the societal effect that the national social actors print. Dual Training in Spain is school-based, with fragmented governance and low participation of companies. The participation of companies is oriented towards the internal labour market, which makes it difficult to transfer qualifications to the activity sector.

Keywords: spillover effect; societal effect; convergence; neocorporatism; transition; Social Dialogue.

Cómo citar: Martín Artiles, A. *et al.* (2019): “Emergencias de la crisis: figuras antiheroicas del emprendimiento juvenil en España”, *Política y Sociedad*, 56(1), pp. 145-167.

¹ Centro Estudios Quit, Universitat Autònoma Barcelona (España).
E-mail: antonio.martin@uab.es

² Centro Estudios Quit, Universitat Autònoma Barcelona (España).
E-mail: daniel.barrientos@uab.es

³ Centro Estudios Quit, Universitat Autònoma Barcelona (España).
E-mail: benjami.moles@uab.es

⁴ Centro Estudios Quit, Universitat Autònoma Barcelona (España).
E-mail: andreu-lope@uab.es

Sumario. 1. Introducción. 2. Planteamiento: hipótesis y metodología. 3. Modelos neocorporatistas y discursos sobre diseño institucional de la FP Dual. 4. Estructura empresarial. 5. El papel del Diálogo Social para el impulso de la FP Dual. 6. Resumen. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Agradecimientos. Proyecto IMFORTRA CSO-2015-681134-R (AEI-FEDER, UE).

1. Introducción

El objetivo de este artículo es estudiar *cómo influye el proceso de europeización de la formación dual en el discurso de los actores sociales*. Este proceso de convergencia europea se deriva de factores estructurales como la legislación, la jurisprudencia y la economía, y se conoce como “efecto inducido” (Sorge, 1991; Scharpf, 2000). Este enfoque entiende que el “efecto inducido” empuja a que las instituciones y los actores sigan una determinada pauta de convergencia ineludible impulsada por factores estructurales, y tiene una pretensión de teoría universalista en el sentido de “one best way” (Sorge, 1991). En este sentido, la Unión Europea (European Commission, 2015) induce una política de Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT en adelante). Este es un concepto genérico que engloba también a la Formación Profesional Dual (FP Dual en adelante).

En este orden, analizaremos el discurso de las instituciones y actores sociales que se inspiran en el tipo-ideal de FP Dual alemán, tomado como una referencia básica por la UE (European Commission, 2013, 2015), ya que como señala Alemán (2015:14): *“El sistema de formación profesional alemán es un modelo a ser exportado a otros países, porque responde adecuadamente a las exigencias del entorno económico y posibilita así la incorporación del alumnado al mercado de trabajo”*.

Frente a la teoría del “efecto inducido”, se suele contraponer en la literatura el “efecto societal” (Maurice, Sellier y Silvestre, 1987), un enfoque que enfatiza el papel de los actores y del contexto. Por consiguiente, desde esta perspectiva se trata de indagar cómo los actores sociales (Gobierno, empresarios, sindicatos) y los factores contextuales (históricos e institucionales) influyen y condicionan la transposición de las pautas de convergencia (Sorge, 1991).

A tenor de estas dos perspectivas universalistas y contingentes, nos preguntamos: *¿es exportable el sistema de FP Dual alemán a países como España, con actores débiles, con un distinto funcionamiento institucional y además una estructura productiva diferente? De acuerdo a Menz (2005), Alemania cuenta con actores sociales e instituciones calificadas como neocorporatistas fuertes, mientras España es un país de neocorporatismo débil.*

Además del anterior objetivo general, tratamos dos objetivos específicos: 1) cuáles son los factores que limitan y los que pueden contribuir a la expansión de la FP Dual; y 2) conocer el papel y el discurso de los actores sociales, de los sindicatos y las asociaciones empresariales, para impulsar el Diálogo Social en torno a la FP Dual.

Este artículo se divide en cuatro secciones. En la primera, planteamos el problema y abordamos las hipótesis y la metodología. En la segunda sección, analizamos el discurso de las instituciones y de los actores sociales en la implementación de la política de FP Dual, el “efecto inducido”. En la tercera,

abordamos cómo los actores perciben el “efecto societal”, que condiciona el modo de transposición de la política de formación dual, en el que destaca la articulación entre el sistema educativo y el productivo. Finalmente, en la cuarta sección estudiamos el papel del Diálogo Social, el discurso de los actores al respecto y la visión crítica de los jóvenes que cursan FP Dual.

2. Planteamiento: hipótesis y metodología

2.1. Concepto

El concepto de ABT se define como los distintos procedimientos para alcanzar los objetivos de aprendizaje de las habilidades y competencias directamente vinculados con el mercado de trabajo (European Commission, 2015:13). Este aprendizaje reviste una variedad de formas en los países europeos, razón por la cual es un concepto cómodo para hablar de distintas tradiciones de formación centradas en el trabajo, ya que no solo incluye la FP Dual, sino también los sistemas de prácticas en las empresas. En este orden, los países de referencia con una FP Dual que persigue facilitar una rápida transición de los jóvenes al mercado de trabajo son Alemania, Austria, Suiza, Holanda y Dinamarca; es decir, economías coordinadas con Diálogo Social macronivel entre actores neocorporatistas (Busemeyer y Jensen, 2012). Cabe indicar que hoy, para la Unión Europea, la FP Dual de ámbito germánico es un modelo de referencia (tipo-ideal) para el proceso de europeización y para la transferencia de cualificaciones profesionales entre países. Además de ser también un modelo para la transición entre escuela y trabajo (European Commission, 2013) y un referente, desde hace años, para las políticas de empleo juvenil (Schmidt, 1988).

2.2. Europeización de la FP Dual

En la literatura especializada se habla de la europeización como un proceso inductivo (*spillover effect* o “efecto inducido”). Este enfoque neofuncionalista sostiene que el proceso de europeización es inexorable porque deriva de la presión de arrastre de factores estructurales, como el mercado único y la jurisprudencia europea (Scharpf, 2000), que induce un proceso de modernización universalista (Sorge, 1991). El neofuncionalismo sostiene la lógica expansiva de la interdependencia que genera el proceso económico y jurídico de convergencia entre los países europeos, lo que a su vez genera nuevas instituciones y organizaciones funcionales que implementan la europeización de las políticas (Morata, 1998).

En contrapunto, las teorías institucionalistas sostienen la idea del “efecto societal”. Tratan de explicar cómo sociedades específicas transponen y adaptan la legislación a su contexto condicionado por su particular entramado de actores sociales y factores contextuales. Esto es, entramado de actores neocorporatistas, como las organizaciones empresariales y sindicales, cuyos poderes condicionan el

Diálogo Social, la negociación colectiva y el modo de aplicar las políticas de FP Dual.

En pocas palabras, el debate entre “efecto inducido” versus “efecto societal” sirve para enmarcar el estudio de traslación de la FP Dual a España tomando como referencia a Alemania. Más concretamente, el modelo germánico de FP Dual ha venido inspirando la política de europeización del ABT. Sin embargo, la variedad de modelos de formación y aprendizaje está relacionada con los arreglos institucionales de los modelos de capitalismo (Busemeyer y Jansen, 2012). Los objetivos de la Cumbre de Lisboa para lograr una economía del conocimiento competitiva con más y mejor empleo y una mayor cohesión social (Comisión Europea 2010) son complejos de implementar en el marco de las variedades de capitalismos y de modelos de aprendizaje, de los que generalmente se suelen comparar cuatro grandes modelos (Busemeyer y Trampusch, 2011).

El primero, el modelo de formación y aprendizaje colectivo (Alemania, Austria, Suiza, Holanda y Dinamarca), se basa en una fuerte colaboración entre los actores sociales (Gobierno, empresas y sindicatos) en el marco de una economía coordinada a nivel macroeconómico. Esta se caracteriza por la colaboración entre el sistema educativo y la empresa en la formación de los jóvenes que se manifiesta particularmente en la FP Dual (Busemeyer y Jansen, 2012). Este modelo de aprendizaje facilita la transición escuela-trabajo, al tiempo que el reconocimiento de la certificación adquirida se corresponde con los salarios a obtener y se vincula a la negociación colectiva. Empero, el modelo presenta ciertas rigideces, como la dificultad de movilidad intersectorial cuando se pierde el empleo, ya que, como señala Hassler (2014), el sistema de FP Dual y de certificación implica un relativo largo periodo de aprendizaje, que dificulta la inserción inmediata en otro sector distinto de actividad. Por consiguiente, el cambio de sector implica pasar por nuevos mecanismos de formación y aprendizaje, lo que supone que el ajuste en el mercado de trabajo alemán no es tan rápido y flexible como en el anglosajón. Estas rigideces y demandas de recualificación afectan especialmente a las mujeres, cuya participación en la FP Dual es menor que la de los hombres por los riesgos de desempleo y de posterior y difícil reinserción laboral (Dämmrich *et al.*, 2015).

El segundo, el modelo estatista (Francia, Suecia), se caracteriza por el apoyo del Estado al sistema de formación y aprendizaje en la empresa, y está estrechamente relacionado con las políticas de integración de los jóvenes en el mercado laboral, especialmente de quienes tienen bajo nivel educativo y riesgos de desempleo (Sanz, 2017). La finalidad de este apoyo es mejorar la movilidad y el contacto de los jóvenes con las empresas. Sin embargo, la disponibilidad de puestos de trabajo para realizar las prácticas no es muy alta, razón por la cual los Gobiernos introducen incentivos para aumentar el número de empresas en las que poder desarrollarlas.

El tercer modelo es el de formación segmentada, en el cual entraría posiblemente España, y que se corresponde con la existencia de un mercado de trabajo fuertemente segmentado. Eso implica distintos tipos de transición entre escuela y trabajo y un tipo específico de transición para la FP Dual, muy dependiente del papel que juegan los mercados internos de trabajo.

También puede distinguirse un cuarto modelo, el liberal, con ciertas similitudes con el anterior, pero se diferencia de aquel en que son las grandes empresas las que

focalizan la formación y el aprendizaje en su seno, mientras que las pequeñas participan muy poco. España comparte con el modelo liberal la fuerte segmentación del mercado laboral, la diversificación de las formas de ABT (Sanz 2017), así como una importante vulnerabilidad y volatilidad en las trayectorias laborales (Dämmrich *et al.* 2015).

2.3. Características de la FP Dual

La FP Dual alemana es un sistema de aprendizaje que combina la alternancia de la formación en el sistema educativo para adquirir conocimientos teóricos, con periodos de prácticas laborales en una empresa. La FP dual se impulsa desde la Cámara de Comercio y las empresas, lo que se puede calificar como *empresa-céntrico* (o *work-based*, véase Rego *et al.*, 2015). Entre el 30 y el 40% de la formación se lleva a cabo en la escuela y entre el 60 y 70% en la empresa (Aleman, 2015), que provee de recursos como equipos, herramientas y tutores, entre otros. Además, los conocimientos adquiridos se certifican con un título reconocido en la negociación colectiva, mientras que los sindicatos, o los Comités de Empresa, juegan un papel importante en el diseño de la formación en la empresa, aunque dicha participación varía entre los países de economías coordinadas neocorporatistas. Posiblemente, las multinacionales alemanas han contribuido a extender este sistema de FP Dual (European Commission, 2015), el cual es relativamente diferente en los países que se consideran referentes de la formación dual, ya que la estructura productiva condiciona su implementación.

En la literatura especializada (Lauterbach y Lanzendorf 1997; Bussemeyer y Trampusch 2011) se apunta la distinción entre: a) la formación dual que ofrecen las grandes empresas, con formación y prácticas dentro de la misma porque tienen capacidad, recursos y tutores para hacerlo; y b) la formación agrupada entre varias empresas que ofrecen las empresas de menor dimensión porque no tienen tales recursos. Las pequeñas empresas asociadas conciertan acuerdos con centros formativos para implementar las prácticas. Este es, precisamente, uno de los problemas de España, donde la estructura empresarial está fuertemente atomizada: la mayoría son microempresas, lo que comporta serias dificultades para aplicar la FP Dual.

La definición de la formación dual en España es amplia y tiene fronteras relativamente inciertas. El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, establece las bases de la FP Dual y desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, con vistas a combinar los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro formativo. En él se considera FP Dual el “conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”. Para impulsar esta política de FP Dual, se despliegan una serie de incentivos y deducciones fiscales para los contratos de formación y aprendizaje, para los contratos de prácticas y el sistema de bonificación de la formación continua.

Desde 2012 a 2017 ha aumentado la FP dual de 4.292 alumnos a 24.000 del curso 2016-2017; ha aumentado el número de centros desde 173 a los 854 de este

último año. El número de empresas ha pasado de 513 a unas 10.000, según los datos del Ministerio de Educación.⁵ El modelo español de FP podría ser considerado como *schoolbased* o educocéntrico, además con una gobernanza fragmentada por comunidades autónomas y con débil coordinación (Sanz 2017). Por tanto, diferente a la FP dual alemana.

2.4. Hipótesis

En el discurso de las instituciones impulsoras de la FP Dual se toma como tipo-ideal al modelo alemán, de modo acrítico y sin considerar los actores y los factores contextuales que lo condicionan. El “efecto inducido” de la europeización de la formación dual se entiende como una dinámica universalista inexorable de la integración europea. En nuestra hipótesis general (H0), la política para transponer este tipo-ideal no parece tener en cuenta las características contingentes neocorporatistas del modelo alemán o el sistema juridificado de relaciones laborales que proporciona canales estables para el Diálogo Social entre sindicatos, empresarios e instituciones. Posiblemente el modelo segmentado de mercado de trabajo y de prácticas de formación en España limite la FP Dual a las grandes empresas, mientras, por el contrario, las pequeñas empresas tienen dificultades para impulsarla.

Por consiguiente, como hipótesis específica (H1) entendemos que, en el marco de la segmentación del mercado de trabajo, la política de FP Dual depende de las grandes empresas y del papel activo de las multinacionales alemanas, es decir, de los mercados internos de trabajo.

Finalmente, en otra hipótesis específica (H2), consideramos que, en España, la debilidad de las estructuras neocorporatistas y del Diálogo Social dificulta la extensión de la FP Dual. Probablemente, también la crisis económica y financiera ha limitado su expansión y regulación, considerando que las decisiones en estas materias han sido unilaterales y sin suficiente consenso entre los actores.

2.5. Metodología

En el trabajo realizamos un análisis cualitativo a diferentes niveles. Así, analizamos los discursos de las instituciones y de los actores sociales sobre la FP Dual. También abordamos el discurso de los jóvenes que han realizado o están realizando FP Dual, lo cual nos ofrece un contraste, otra visión y cierta percepción crítica.

Hemos llevado a cabo 22 entrevistas en profundidad a representantes de instituciones y actores sociales (en Cataluña y a nivel central de España) que se detallan en la tabla 1, en la que se indica el código con que pueden referenciarse en el texto (referenciadas en adelante como E1; 2, 3, etc.). El nivel macro nos ofrece una visión general de las políticas de FP Dual desde diversas instituciones vinculadas a la temática que nos ocupa. En el nivel meso, hemos entrevistado a representantes de organizaciones sindicales y empresariales, así como a entidades que impulsan el Diálogo Social para favorecer la conexión entre el sistema educativo y las empresas, y que juegan un rol importante en la diseminación de la

⁵ <https://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2017/12/20171213-fpdual.html>

FP Dual. Las aportaciones de esas entrevistas se han completado con el análisis documental del material desarrollado por los actores.

Finalmente, en el nivel micro hemos llevado a cabo entrevistas con directores y tutores de centros formativos y con estudiantes mediante un grupo de discusión con ocho jóvenes que han cursado o cursan FP Dual. Estas entrevistas y el grupo de discusión nos han permitido contrastar los discursos institucionales con la realidad que perciben los sujetos.

Tabla 1. Dimensiones y variables

Análisis multinivel y dimensiones	VARIABLES
Nivel macro: instituciones Instituto Nacional Cualificaciones Profesionales (E11); Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales (E10); Consejo General de Cámaras de Comercio de Cataluña (E3); Consejo de la Juventud de España (E17) Consorcio para la formación continua de Cataluña (E16); Consell Català de la Formació Professional (E19) 2. Nivel meso: actores sociales - <i>Organizaciones empresariales</i> : Fomento Nacional del Trabajo (E2); Pimec (E1) - <i>Sindicatos</i> : CCOO Cataluña-Formación Profesional y Cualificaciones (E4); CCOO Cataluña-Industria(E5); CCOO-Fundación Estatal Formación para el Empleo (E6); CCOO-Federación Nacional Enseñanza (E8); CCOO-Fundación 1º de Mayo (E7); UGT-Igualdad y Formación Profesional (E9); UGT-Cataluña-Avalot (E18) - <i>Fundaciones especializadas</i> : Fundación Bertelsmann E14); Fundación Barcelona para la Formación Profesional (E15); Servicio de ocupación UAB (E12 y E13) 3. Centros educativos FP Director Institut Salvador Seguí (E20) Institut Severo Ochoa (E21) ETP Xavier FP dual (E22) 4. Nivel micro -Individuos: Grupo de discusión con jóvenes	Formación en alternancia Prácticas en la empresa Sentido del discurso Contenido de la formación Relaciones laborales en la formación Papel de la legislación Valoración de la legislación y de su implementación Tejido productivo Relación entre sistema educativo y sistema productivo Contratos de aprendizaje y formación Contratos de prácticas Discurso institucional del “Aprendizaje basado en el trabajo” (ABT) Discurso empresarial Discurso sindical Diálogo Social Formación en alternancia Influencia del tejido productivo en el desarrollo de la formación en la empresa Experiencias y valoración individuos

Fuente: elaboración propia.

3. Modelos neocorporatistas y discursos sobre diseño institucional de la FP Dual

En relación a la *hipótesis general* (H0), partimos de la idea de que los actores sociales y las instituciones formativas tienen un papel contingente en el desarrollo de la formación en las empresas. No parece que la FP Dual en España se esté

desarrollando de manera muy distinta al tipo-ideal de formación en alternancia alemán en el cual se inspira la política (“efecto inducido”) de la Unión Europea. El “efecto inducido” solo se manifiesta en el impulso RD 1529/2012 y en el discurso “formal” de las personas entrevistadas representantes de las instituciones, organizaciones empresariales y fundaciones. Esto confirma que el modelo alemán de FP Dual es un tipo-ideal, una referencia en el proceso de europeización de la política de formación en la empresa (E19).

3.1. Europeización y convergencia en el discurso sobre el ABT

En el discurso de los entrevistados de ámbito institucional (E10; E11) se advierte la idea del proceso de europeización que induce la política de ABT, concretada en una percepción de cierta convergencia europea, a pesar de las diferencias entre países y, en particular, entre España y Alemania. Los recursos del Fondo Social Europeo, el programa Erasmus plus y la política de incentivos fiscales contribuyen a la formulación del discurso de los actores. Estos elementos ejercen de efecto inductor en la traslación de la FP Dual (Rego *et al.* 2015). Pero quizás esa convergencia sea aparente, discursiva, en tanto que representa un tipo-ideal de modernización. Así, el discurso y la extensión de la FP Dual se puede entender como parte del proceso de europeización de los mercados de trabajo y de cualificaciones profesionales, en tanto que uno de sus objetivos es la movilidad laboral intraeuropea (E3).

Pero la FP Dual también está pensada en términos de movilidad de jóvenes españoles hacia Alemania, porque en dicho país declina el número de jóvenes que la cursan (BMBF, 2017) y, especialmente, por los altos niveles de paro españoles. Así, los jóvenes alemanes habrían disminuido su participación en los programas de FP Dual a favor de grados universitarios, de tres años de duración tras la reforma conocida como Plan Bolonia. Es en este sentido que la FP Dual también serviría para seleccionar y reclutar fuerza de trabajo para Alemania. Indicativo de ello es, por ejemplo, el convenio de FP Dual entre Cataluña y Baden-Württemberg.⁶

En el nivel meso, los representantes empresariales entrevistados (E1; 2) valoran positivamente el discurso del ABT y en particular de la FP Dual, entendiendo que el aprendizaje fundamentado en el trabajo en la empresa es una vía para rentabilizar la propia formación. Incluso algunas de las personas entrevistadas van más allá y sugieren extender la formación dual a la Universidad (E12; 13). Pero el grado de compromiso efectivo de los empresarios es menos claro y, de hecho, representantes de las instituciones y sindicatos reclaman más participación y responsabilidad de las empresas en el ABT (E8; 11; 12; 13; 15), mientras que los empresarios subrayan los costes económicos, de tiempo y de disponibilidad que supone para la empresa y que constituyen un freno para su participación en la FP Dual (E1; 2).

Una de las vías para difundir el modelo alemán de FP Dual es el que desarrolla la Fundación Bertelsmann (E14), impulsora del proyecto “Alianza para la FP

⁶ Véase el convenio Cataluña con Baden-Württemberg, https://www.ara.cat/economia/Acord-Catalunya-Baden-Wutttemberg_enviartreballar_0_1147085493.html

Dual”⁷, en el que, entre otras empresas, participan multinacionales alemanas (recordemos que el modelo alemán es *empresa-céntrico*). Eso refuerza la idea del papel dinamizador del actor (Sorge, 1991) para implementar el “efecto inducido”, al tratar de influir como actor la “alianza” en la política formativa. Esa influencia de actores externos tiene raíces históricas en España desde la Transición donde, como en otros países en los que actúan, algunas fundaciones alemanas (Friedrich Ebert, Konrad Adenauer y Neumann) inciden en el modelo político (Garcés, 2012). Es una incidencia destinada a fomentar un cierto tipo de neocorporatismo, que Menz (2005) caracteriza de capitalismo renano, en el que la FP Dual tiene relevancia (Albert, 1996).

Por otra parte, los entrevistados son críticos respecto al tipo-ideal de formación dual alemán, particularmente con las formas de su aplicación en España. El *principal punto crítico es la orientación educo-céntrico* (E19, 20, 21), *a partir del papel de los tutores de los centros de FP*. Para los sindicatos la crítica está relacionada con remuneración y los riesgos de precarización del empleo por los usos fraudulentos en los contratos de formación y aprendizaje y en los de prácticas (E4, 6 y 9). Crítica que reitera, junto a las carencias en la regulación de la FP Dual en España, una de las fundaciones entrevistadas (E14) refiriendo que, cuando la FP Dual se realiza en pequeñas empresas, estas pueden no cubrir los objetivos de aprendizaje de la FP Dual y (añade E6) utilizarla como un canal de precarización laboral.

En suma, en general se entiende la FP Dual desde el ángulo de las teorías neofuncionalistas, como una forma de correspondencia entre formación y empleo y de adecuación entre oferta y demanda.

4. Estructura empresarial

Respecto a la *primera hipótesis específica* (H1), relativa al papel que juega la estructura empresarial y sectorial, hemos encontrado que el discurso tipo-ideal es muchas veces un referente abstracto, imaginario y descontextualizado. Las instituciones y los *policymakers* esperan que el “efecto inducido” de la legislación europea y las políticas de incentivos a las empresas tengan un efecto de arrastre (Scharpf, 2000) para imponer una determinada pauta de convergencia en la formación dual. Sin embargo, algunos entrevistados subrayan las dificultades para trasladar el modelo de formación dual a países del sur de Europa, como España. Entre las razones que se argumentan está la atomización del tejido productivo, el “liliputismo empresarial” (Costas, 2015) y la débil articulación entre el sistema educativo y el productivo. Aunque conviene advertir que Alemania también tiene muchas pequeñas empresas (Fundación Bertelsmann, 2017), igual que Austria y Suiza. ¿Realmente la estructura productiva es una dimensión suficiente para explicar las dificultades

⁷ La Alianza para la FP dual ha sido impulsada por multinacionales alemanas, pero se ha extendido y hoy más de 500 empresas y centros educativos forman parte de la red que, además, cuenta con el apoyo de la CEOE y las Cámaras de Comercio, <http://www.alianzafpdual.com/>
Véase también vídeo https://www.youtube.com/watch?v=zrBgm6k6iyk&index=47&list=PLKnSdbFzjtnAL_iyqGemwX-jG2kgNC58K

de transposición del tipo ideal? La respuesta que ofrecen los informantes (E6; 7; 8; 9; 18) es que la diferencia estriba, también, en los sectores productivos: más intensivos en bienes de equipo y en tecnologías avanzadas en Alemania y, por el contrario, España cuenta con una economía de servicios ligada al turismo y al consumo. Por ello el impulso de la FP dual se hace desde el sistema educativo (educocéntrico) y no tanto desde las empresas (E19, 20,21).

En cuanto al tamaño, el gran porcentaje de micro y pequeñas empresas en España provoca que sea complicado para ellas beneficiarse de la formación bonificada u ofrecer una tutorización adecuada en la FP Dual. Una salida, pero que también comporta problemas, son los centros formativos que venden cursos a una serie de microempresas, priorizando aprovechar las bonificaciones más que adecuar la formación a las necesidades de la empresa (E1; 6). La tutorización conjunta de las acciones de FP Dual desarrolladas por varias microempresas podría mejorar su presencia en esas acciones (E4; 14). *Hay que subrayar que en las entrevistas (E 20, 21, 22) a los tutores de centros formativos, las diferencias entre grandes y pequeñas empresas para participar en la FP dual no es tan evidente como a priori hemos encontrado en la literatura.*

Otra diferencia se refiere al sector productivo y la tipología de puestos de trabajo ofrecidos. En España, los limitados avances en innovación tecnológica comportan que no existan muchos puestos de trabajo de alto valor añadido y, por tanto, que las tareas a realizar no requieran una cualificación elevada (Martín Artiles et al., 2017); aunque existen distinciones entre sectores en razón de la carga tecnológica y de las aplicaciones de la digitalización. En cualquier caso, una de las cuestiones que problematiza la relación entre educación y empresa es la escasa demanda de altas cualificaciones de las empresas españolas, a tenor del escaso valor añadido que generan. Por eso, quizás hay una visión inmediatista y adecuacionista (Planas, 2014) de la formación para tareas específicas y aprendizajes concretos: “En España tenemos un tejido productivo de muy baja calidad, donde hay muy poca innovación, donde hay muy poco desarrollo, donde tenemos muchas actividades de poco valor añadido y en muchos casos, las empresas compiten sobre precios, sobre costes, y no sobre otros factores que sí requerirían un mayor nivel de formación y cualificación” (E7).

4.1.Desajuste entre sistema educativo y sistema productivo

Uno de los argumentos esgrimidos por las empresas para justificar la formación en ellas, el ABT, es que existe una distancia significativa entre el nivel de cualificación de los egresados de la educación formal (tanto de FP como universitaria) y el requerido en el puesto de trabajo: “Nos encontramos una demanda por parte de las empresas que siempre nos dicen que los estudiantes una vez que acaban una formación no están preparados para trabajar con nosotros” (E1). Un desajuste que se señala para todo tipo de competencias: “Ahora se pide personal muy cualificado, entonces falta esa alta cualificación y... no solamente es un desencaje que ocurre en la formación más profesionalizadora, en las tareas del puesto de trabajo, sino que también ocurre en temas que son más de comportamiento, de actitudes; ahora el mercado de trabajo también demanda

personas que se puedan adaptar, que hagan gestión del cambio, que puedan trabajar en equipo. Entonces hay este desencaje en las dos vertientes, en la formación profesionalizadora y en las actitudes que se están pidiendo en las personas para ocupar los puestos de trabajo” (E2). A pesar de todo, los datos demuestran que el sistema educativo genera sobreeducación en relación a la demanda de las empresas (véase Martín Artiles et al. 2017).

Siguiendo con la *hipótesis específica* (H1), cabe añadir que los entrevistados (E1; 2; 3) subrayan otros aspectos que representan obstáculos para el desarrollo de la FP Dual, como la velocidad de los cambios tecnológicos y el retraso del sistema educativo. En su discurso sobresale que uno de esos obstáculos es el ritmo rápido de la innovación en las empresas y, en contrapunto, la lenta renovación del sistema de FP, cuyos títulos se establecen a través de procesos complejos y burocratizados, como pone de relieve la teoría credencialista (Planas, 2014).

Las organizaciones empresariales señalan una falta de adecuación del alumnado egresado a las cualificaciones exigidas en el puesto de trabajo y que debería proporcionar el sistema educativo y, por tanto, toman la FP Dual como una modalidad eficaz. En este sentido, la consideran un buen mecanismo para ajustar oferta y demanda. Entienden que a los egresados del sistema educativo les falta más formación concreta y experiencia laboral, que se puede cubrir utilizando la FP Dual (E2; 3).

Las fundaciones de fomento de la FP, sindicatos e instituciones, plantean matices significativamente distintos en este planteamiento sobre el desajuste entre educación y empresa. En primer lugar, los sindicatos plantean que más bien existe un desajuste entre los perfiles de cualificación intermedia que buscan las empresas y los de alta cualificación que aporta el sistema educativo, y critican que el sistema educativo deba servir como formación adaptada a cada empresa (E6; 7). Por su parte, las instituciones consideran que dicha diferencia no es tan significativa (E11). Por último, las fundaciones dirigen la atención también sobre las dificultades para adaptar currículums de los ciclos de FP existentes a los cambios y exigencias del mercado de trabajo (E14; 15).

En este sentido, los actores, macro y meso citados atrás, destacan la relevancia de que las organizaciones empresariales y empresas concretas se impliquen en la formación, participen de los procesos de prospección del mercado de trabajo y cooperen en los espacios abiertos para este debate. De hecho, las instituciones y, especialmente, los centros educativos de FP (E20, 21, 22) señalan como queja las pocas facilidades que obtienen por parte de las empresas para elaborar las competencias formativas (Pineda, Arnau y Ciraso, 2017).

Antes de abordar la segunda hipótesis específica, la tabla 2 presenta elementos de comparación entre España y Alemania respecto a ella, así como sobre la hipótesis general (H0) y la primera hipótesis específica ya tratadas. Ofrece, también, un detalle de los aspectos que condicionan el desarrollo de la FP dual en España.

Tabla 2. Un análisis comparado

Alemania	España
Hipótesis general (H0). Modelos de neocorporatismo fuerte versus débil. Capitalismo renano versus capitalismo mediterráneo. Tipo-ideal FP Dual. “Efecto inducido” política europeización formación dual.	
<p>Modelo neocorporatista. Economía coordinada a nivel macroeconómico.</p> <p>Articulación entre sistemas educativo y productivo.</p> <p>Larga historia de cooperación entre educación y empresa.</p> <p>Modelo empresa-céntrico.</p>	<p>Economía poco coordinada. Modelo segmentado de formación; MIT.</p> <p>Distancia entre sistema educativo y productivo.</p> <p>Escasa historia de cooperación entre educación y empresa.</p> <p>Modelo educo-céntrico. Convergencia aparente. FP Dual: discursiva tipo-ideal.</p> <p>FP Dual provee, también, al mercado laboral alemán.</p>
Hipótesis específica (H1): Limitaciones estructurales y sectoriales. Problemas difusión y transposición del tipo-ideal alemán.	
<p>Difusión a través de instituciones históricamente consolidadas desde la Edad Media (gremios profesionales).</p> <p>Transferencia cualificaciones profesionales al sector.</p> <p>Regulación sectorial de las cualificaciones.</p> <p>Sectores económicos industriales.</p> <p>Grandes empresas, estrecha colaboración educación y empresa.</p> <p>Declive demográfico: necesidad mano obra cualificada.</p>	<p>Impulso FP Dual a través de empresas multinacionales alemanas y la Alianza para la FP Dual.</p> <p>FP dual en MIT: dificultad transferencia cualificaciones sector.</p> <p>Diferencias en el tejido productivo con Alemania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sectores: dominio servicios intensivos en mano de obra. 2) Liliputismo empresarial; atomización. 3) Empresas servicios intermediación FP Dual. 4) Fuerte separación educación y empresa. 5) Empresas demandan también capacidades actitudinales y comportamentales. 6) Crítica empresarial al desajuste entre la formación del sistema educativo y demandas de las empresas. <p>Empresarios: desiderátum ajustes oferta y demanda.</p> <p>FP Dual facilita tránsito rápido entre escuela y empresa.</p> <p>Posición crítica sindicatos: Fraude contratación.</p> <p>Obstáculos: velocidad de los cambios tecnológicos.</p> <p>Requerimientos impulso: 1) participar, 2) implicar a otros actores, 3) sectores económicos en fase expansiva; 4) planificar jubilaciones y sustitución; 5) grupo de liderazgo empresarial; 6) Prestigiar a la FP Dual.</p>
Hipótesis específica H2. El papel del Diálogo Social: actores sociales.	
<p>Modelo neocorporatista.</p> <p>Fuerte regulación relaciones laborales.</p> <p>Centralización.</p> <p>Negociación colectiva sectorial.</p> <p>Sindicalismo de control: participación codeterminación y cogestión en grandes empresas.</p> <p>Limitado efecto crisis.</p> <p>Crecimiento <i>minijobs</i>.</p>	<p>Neocorporatismo débil.</p> <p>Sindicalismo adversarial.</p> <p>Diálogo Social: 1) Alianza para la FP Dual; 2) mejor encaje contratos de formación y aprendizaje con la FP Dual; 3) control de los sistemas de remuneración y de renovación de contratos; 4) abuso figura convenios escuela-empresa para evadir retribución salarial; 5) fraude contratación; 6) mejorar ayudas económicas a las Pymes; 7) métodos de tutorización y supervisión para las pequeñas empresas; 8) impulsar FP Dual en la negociación colectiva; 9) Implicar a los sindicatos en la FP Dual; 10) impulsar cultura formación continua a lo largo del ciclo vital; 11) revalorizar el papel de la FP.</p> <p>Descentralización negociación colectiva (reforma laboral 2012).</p> <p>Crisis financiera ha dificultado impulso FP Dual.</p> <p>Crisis bloqueó negociación colectiva y pactos sociales.</p>

Fuente: elaboración propia.

5. El papel del Diálogo Social para el impulso de la FP Dual

En relación a la *segunda hipótesis específica* (H2), hemos observado que el Diálogo Social podría jugar un papel importante en la articulación entre el sistema educativo y el productivo. El Diálogo Social es una característica de la FP Dual alemana, que de hecho trata de transferirse a los países del sur de Europa (Echevarría, 2016) y que alcanza un ámbito europeo a través del acuerdo alcanzado en 2013 entre la Comisión Europea, la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, las federaciones sindicales (European Trade Union Congress), la organización empresarial Business Europe y el Centro Europeo de Oficios y de Pequeñas y Medianas Empresas (UAEPME). Este acuerdo se ha plasmado en la Alianza Europea para la Formación de Aprendices (Comisión Europea, 2013), que cuenta con el apoyo del Fondo Social Europeo, la iniciativa sobre Empleo Juvenil y Erasmus+.

Como se ha señalado, el modelo de FP Dual alemán se inserta en un sistema de relaciones laborales neocorporatista, con una coordinación macroeconómica “fuerte” (Busemeyer y Jansen, 2012), lo que propicia la negociación articulada a distintos niveles y, por tanto, introducir cláusulas de formación en los convenios colectivos de empresa y de sector (Menz, 2005; Busemeyer y Trampusch, 2011). En contrapunto, el sistema español de relaciones laborales ha sido considerado como “neocorporatista débil”, lo que implica dificultades para impulsar el Diálogo Social y, por ejemplo, para concretar en la negociación colectiva acuerdos sobre la implementación de los contratos de formación y aprendizaje y los de prácticas, pensados en la reforma laboral de 2012 como instrumentos para impulsar la formación dual.

En el diseño institucional de la FP Dual, dichos contratos debieran jugar un papel importante para motivar a los jóvenes y comprometer a las empresas en su inserción laboral. Los de prácticas involucran a personas con niveles universitarios y ciclos formativos de grado superior, y los de formación y aprendizaje a niveles educativos inferiores. Ambos tipos de contratos se vinculan con la formación dual y debieran servir para su extensión, ya que contemplan objetivos formativos a partir de la tutorización por parte de la empresa.

Sin embargo, algunos entrevistados (E2; 5; 9; 14; 15) son críticos al respecto, pues entienden que el contrato de formación y aprendizaje no se ajusta a las necesidades de la FP Dual desde el punto de vista de la empresa, del trabajador, ni desde el ámbito educativo y que, incluso, se estaría utilizando en fraude de ley (E6). Esto se debe a distintas razones: límites temporales, dificultades burocráticas para su formalización, problemas con aspectos como la autorización, la distribución de horas entre formación y trabajo, etc. Una cita que ilustra claramente estas dificultades indica: “No encajan demasiado bien..., primero porque normalmente la duración del periodo de alternancia de la FP Dual es inferior a los 12 meses y el contrato de formación y aprendizaje lo has de hacer por 12 meses... tenemos una limitación de edad también... otra de las cosas que no encaja bien, es una tortura, es la confección misma del contrato y os lo digo explícitamente porque me han hablado de «vía crucis»... me lo han descrito como un horror burocrático” (E14).

Tanto las organizaciones empresariales como las fundaciones que fomentan la FP Dual señalan la ausencia de un contrato laboral con las características que precisarían. Pero mientras las primeras defienden que la FP Dual se regule con convenios escuela-empresa, sin que medie un contrato sino una beca regulada por el IPREM⁸, las fundaciones defienden que esta relación debe regularse dentro del ámbito laboral. Los entrevistados E6 y 17 coinciden con las fundaciones, defendiendo que se regule la relación aprendiz-empresa en el terreno laboral, con un nuevo contrato supervisado como sucede en Alemania, donde existe un contrato específico para la FP Dual. También coinciden en señalar que las ayudas económicas para potenciarla deberían enfocarse hacia las pequeñas y medianas empresas, mejorando sus métodos de formación, tutorización y supervisión, más que a bonificaciones en la contratación, así: “No se puede bonificar este tipo de contratación. ¿Tú qué quieres, empresarios que contratan a jóvenes porque son baratos o empresarios que forman a jóvenes porque quieren mejorar la calidad del trabajo? Si lo que quieres es lo segundo, que es lo que hacen en Alemania, no lo bonifiques porque él tiene que ser el que da valor a la inversión que está haciendo y no con el contrato de formación y aprendizaje bonificando al 100% las cotizaciones...” (E6).

Además, hay que añadir que las regulaciones normativas de las CC. AA. son significativamente diferentes (E4; 6; 8; 9). En todas ellas, los contratos constituyen una realidad minoritaria, incluso, en muchas CC. AA. la retribución no es obligatoria ni a través de contrato ni de beca (Andalucía, Cantabria, Canarias, Castilla-La Mancha, Navarra, Comunidad Valenciana, Extremadura, La Rioja y Asturias). Este problema de la fragmentación de la gobernanza es una característica de la FP dual española (Sanz, 2017).

Otra de las opciones planteada por los sindicatos, que empieza a cobrar fuerza entre las fundaciones es la incorporación de la figura de FP Dual en la negociación colectiva, de forma que en los convenios aparezca representada de algún modo la figura del aprendiz, con derechos y obligaciones en el ámbito laboral. Sin embargo, este proceso es complejo dadas las dificultades para modificar e incorporar la figura del aprendiz en los convenios sectoriales (E5; 7; 14; 18).

5.1. Obstáculos para el Diálogo Social

Formalmente, en el Diálogo Social se debe contemplar cuál es el valor que los agentes otorgan a la formación en las empresas y al ABT, pues ello tiene repercusión sobre la implementación de la FP Dual. En general, las organizaciones empresariales (E1; 2) plantean un discurso muy comprometido con la formación, previsiblemente por la imagen de legitimación positiva que ello genera sobre las empresas.

Por tanto, la ausencia de cultura de formación en la empresa repercute en la concreción de la FP Dual, que parece asumirse en ocasiones como un sacrificio de la empresa hacia el sistema educativo, del que no saca beneficio (E3). Esa perspectiva choca de lleno con las demandas sindicales para fomentar más la cultura de formación, pues se entiende que actualmente es muy pobre por parte del

⁸ El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es un índice usado como referencia para conceder ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo. Su importe para 2018 es de 573,84 €/mes que por 14 pagas implica ingresos de 7.519,59 €/año; frente al SMI: 735,90 €/mes y 10.302,60 €/año (14 pagas).

empresariado y que aparece en discursos vacíos que no se corresponden con la realidad (E5; 6; 7; 8; 17). Este posicionamiento se explicita claramente en la siguiente cita: “Volvemos al mismo discurso, si yo tengo empresas con poca estrategia de innovación, con pocos niveles de innovación, con pocos niveles de diversificación de productos, de servicios, y sigo teniendo una norma que me permite esto, ¿por qué voy a invertir yo, como empresario, en formación y en mis trabajadores, a los cuales probablemente no pienso mantener...? Es que, tú piensa en la lógica, ¿por qué yo voy a invertir en mis trabajadores, si yo no voy a mantener a esos trabajadores? Si tengo una reserva de mano de obra, con los niveles de paro que tenemos, y una facilidad que la norma me permite...” (E7).

Esa crítica a aspectos de la formación en la empresa guarda relación con los efectos del prestigio —escaso— asociado a la FP tradicional, así como con la demanda vinculada a la FP Dual. Coloquialmente podríamos decir que hoy la FP Dual está de moda y se rodea de un mito de éxito. En este sentido, los jóvenes participantes en el grupo de discusión que han realizado o realizan FP dual tienen una imagen contradictoria de ella: idealizada y crítica.

Por un lado, los jóvenes sostienen una visión más positiva y prestigiada de la FP dual que de la FP tradicional. Los jóvenes esperan que las prácticas le ofrezcan una rápida transición al mercado de trabajo, dado que les ponen en contacto con la empresa, esta les conoce y además forman redes sociales con nuevos compañeros que pueden informarles sobre oportunidades de empleo. Pero, por otro lado, son críticos, ya que las prácticas ajustan sus expectativas ideales con *la realidad —no tan ideal— del trabajo en las empresas*. Para muchos de ellos, las funciones que desempeñan se corresponden poco con los contenidos ligados a su formación, además de desarrollar actividades sin carácter formativo por ser directamente productivas o, en ocasiones, por responder más bien a “recados”. El problema estriba en las deficiencias de la tutoría y del seguimiento en la empresa. Las empresas pequeñas no tienen recursos, tutores, ni disponibilidad para formar a los jóvenes, y la tramitación de la documentación asociada a la FP Dual les resulta una carga. Los jóvenes critican el seguimiento de su aprendizaje, la tutorización y, particularmente, las formas de remuneración. Los contratos de formación y aprendizaje son escasos, la mayoría tiene un convenio entre centro educativo y empresas, a veces son pagados con becas y otras con simples ayudas al transporte. En pocas palabras, no se cumple la normativa. Además, pocos jóvenes tienen posibilidades de continuar empleados en la empresa, lo que contrasta con Alemania, donde el 80% continúan en la que han realizado las prácticas tras acabar la FP Dual (Alemania, 2015).

La moda de la FP Dual antes aludida dificulta la política de orientación profesional a los jóvenes; incluso lleva a que las instituciones y la administración caigan en clichés como la idea de trasladar de modo imitativo el modelo de FP Dual alemán (E15). En Alemania, las empresas tienen unas determinadas características y la composición sectorial de actividades es diferente respecto a España. En este sentido, es elocuente la observación de E15: “El modelo alemán funciona muy bien en Alemania porque tiene unas características... el papel de la empresa es muy diferente..., mientras que aquí el papel de la empresa es más bien nulo, es decir, a la hora de construir un currículum o de definir cuáles son las unidades formativas que se han de priorizar, la empresa no tiene un papel activo...”

No solo es eso, sino que hasta ahora, hasta hace poco la empresa no podría escoger a los alumnos que tenía en prácticas, claro, mientras que en Alemania la actitud de los alumnos es proactiva y, además, la empresa decide a quienes acabarán escogiendo. Entonces aquí se han de analizar diversos factores, como cuál es la realidad empresarial que tenemos”.

En España la demanda de cualificaciones no está tan ligada como en Alemania a la digitalización o a empleos de alto valor añadido, sino también a profesiones tradicionales, como algunas metalúrgicas o de carpintería metálica, además de otras como manipuladores de alimentos frescos, dependientes de comercio, etc. Esta demanda depende de la distribución de la actividad económica y del nivel de regulación del sector y, a juzgar por la valoración de los empresarios, el problema no es formar para altas cualificaciones profesionales, sino para cualificaciones intermedias transferibles al mundo de la empresa. Sin embargo, el crecimiento de la formación universitaria está dando lugar a sobreeducación (Martín Artilles *et al.*, 2017) respecto a las demandas del sistema productivo, de ahí que: “Lo que acaba sucediendo es que muchas personas que tienen estudios superiores están trabajando en posiciones por debajo de su nivel formativo, están sobreeducadas, porque es lo que demanda el mercado de trabajo” (E6).

6. Resumen

6.1. Efecto inducido versus efecto societal

La *hipótesis general* (H0) hace referencia al “efecto inducido” versus el “efecto societal” y a la traslación a España del modelo de FP Dual alemán. La transposición de las recomendaciones de la UE a través del RD 1529/2012 es una muestra del “efecto inducido”, como lo es también la referencia al tipo-ideal alemán. Hemos mostrado que el discurso de la FP Dual es tomado como un tipo-ideal que genera una pauta de europeización de la formación dual para transponer un determinado modelo a los países miembros de la UE (Scharpf, 2000). Pero la diferencia respecto al tipo-ideal es que aquí apenas se consideran a los actores locales en el discurso de los entrevistados. Los factores institucionales y contextuales condicionan transposición de la FP Dual. El efecto societal limita la transposición, dadas las características históricas y culturales, del país receptor. El resultado es que la transposición del tipo-ideal de la FP Dual acaba siendo otra cosa diferente, entre otras cosas, porque el impulso es educo-céntrico: porque se hace desde el centro educativo a través de los profesores-tutores. Y en Alemania es empresa-céntrico (work-based) porque se impulsa a través de la Cámara de Comercio, con un papel activo de los empresarios.

Tabla 3. Resumen comparativo “efecto inducido” versus “efecto societal”

Efecto inducido, imaginario tipo-ideal	Efecto societal, caso España
Perspectiva neofuncionalista. Mirada estructural. La estructura jurídica supranacional modifica instituciones y actores (RD 1529/2012).	Perspectiva institucionalista: mirada actores. Los actores y las instituciones nacionales reinterpretan la jurisprudencia supranacional.
Política Unión Europea: directivas. Modelo referencia FP Dual Alemania.	Transposición objetivos políticos FP Dual.
Tipo-Ideal referencia: empresa-céntrico. Neocorporatismo fuerte: favorece Diálogo Social. Capitalismo renano.	Neocorporatismo débil, tendencia hacia la desregulación: limitan Diálogo Social. Capitalismo liberal-mediterráneo.
Sistema Relaciones Laborales juridificado. Sistema de control de las prácticas en las empresas.	Sistema de relaciones laborales mixto, formal e informal. La informalidad limita el impulso de la FP Dual.
Organizaciones empresariales y sindicales fuertes. Tradición tripartismo relaciones laborales.	Organizaciones empresariales y sindicales débiles. Débil tripartismo relaciones laborales.
Directivas europeas: europeización, aprendizaje basado en el trabajo y FP Dual en particular.	Legislación FP Dual: educo-céntrica; indefinición sistemas remuneración. Cumplimiento diverso legislación por segmentación mercado de trabajo.
Propuestas incentivos.	Política de incentivos y desgravaciones fiscales.
Prestigio social, modelo de referencia imaginario.	Impulso FP Dual como alternativa al desprestigio de la FP tradicional.
Pauta modernización: moda, fascinación opinión pública.	Fascinación opinión pública, uso político FP Dual como alternativa desempleo.
Discurso sobre Diálogo Social. Economía coordinada.	Crisis Diálogo Social (2007-2015). Descentralización negociación colectiva, tendencia economía no-coordinada.
Transición rápida mercado de trabajo. Expectativas de permanecer en la empresa (80%).	Transición a través de prácticas vista como “ajustes de expectativas” por los jóvenes. Poca permanencia en la empresa.
FP Dual funcional en Alemania como política de cualificación sectorial.	FP Dual forma en cualificaciones específicas solo para los mercados internos de grandes empresas.
Economía industrial, sectores actividad industria y bienes de equipo. Economía con alto valor añadido. Altas cualificaciones profesionales. Escasa movilidad intersectorial. Crece recientemente empleo precario: <i>minijobs</i> .	Estructura económica segmentada: atomización tejido productivo. Economía de servicios: hostelería, restauración, construcción. Economía con bajo valor añadido: intensiva en mano de obra y bajas cualificaciones. Fuerte movilidad intersectorial. Rotación y alto volumen de empleo precario.
Estrecha relación entre sistema educativo y productivo en Alemania.	Separación sistema educativo y productivo. La ley para la FP Dual intenta acercar ambos sistemas. Dificultades por la informalidad en la pequeña empresa y la cultura empresarial.
Nuevas formas de organización del trabajo: trabajo en grupo, polivalencia... “Organización de mucha confianza”. Organización empresa horizontal.	Organización tradicional taylorista. “Organización de poca confianza”. Adiestramiento breve y especializado. Organización vertical y jerarquizada.

Fuente: elaboración propia.

En efecto, cuando se toma como tipo-ideal el modelo alemán, estamos hablando de una realidad distinta a la española. Por un lado, es conocido que Alemania tiene una estructura institucional neocorporatista, con organizaciones empresariales y sindicales fuertes que propician la formación en una economía coordinada (Sorge, 1991; Busemeyer y Jansen, 2012). A ello se le añade un sistema de relaciones laborales jurificado y mecanismos de cogestión y codeterminación en las grandes empresas, lo que permite a los sindicatos influir en ellas y en su política de formación. Históricamente Alemania cuenta con un sistema de cooperación y formación compartida entre escuela y empresa (Albert, 1996; Menz, 2005), de modo que el sistema educativo y el productivo interactúan en la generación de las cualificaciones en un sistema de ABT que favorece la polivalencia (Maurice *et al.*, 1987). El conjunto de elementos institucionales es importante para explicar el éxito de la FP Dual en Alemania y en otros países como Austria y Holanda.

La tabla 3 recoge los aspectos hasta aquí indicados para Alemania, que comparamos con el caso español descrito a continuación de la misma.

Al contrario que Alemania, España se caracteriza por la existencia de un modelo de neocorporatismo débil, poco coordinado. La separación entre sistema educativo y sistema productivo viene de lejos y su interacción es escasa. El neocorporatismo débil español está estrechamente relacionado con la atomización del tejido productivo y con la volatilidad del empleo, con predominio de actividades de servicios estacionales, como hostelería, restauración y turismo, o sectores procíclicos como el de la construcción. Todo ello contribuye a la fuerte segmentación del mercado de trabajo y, por ende, de la política de formación. Aunque estos aspectos estructurales y diferenciales de España respecto a Alemania aparecen en el discurso de las instituciones y organizaciones empresariales, este tiene un marcado acento neofuncionalista. Posiblemente la FP Dual tipo-ideal, a semejanza del modelo alemán, se limita únicamente a algunas grandes empresas (mercados internos de trabajo y orientación empresa-céntrico), mientras que en el grueso del tejido empresarial se adapta a las características estructurales y contextuales del entorno.

En otras palabras, el “efecto inducido” se puede interpretar como un factor de presión o de coerción sobre las empresas y los centros educativos para impulsar la FP Dual (RD 1529/2012), cuando no necesariamente están interesadas en dicha formación. Este es uno de los aspectos explicativos del enfoque institucionalista (Aragón y Nevers, 2010), que subraya la influencia del discurso de las instituciones y de su política de incentivos y desgravaciones fiscales para transponer un determinado tipo-ideal y un imaginario de buena imagen a las empresas que colaboran e implementan el discurso. Por tanto, el imaginario alemán juega un papel importante como legitimación de la empresa ante la opinión pública (Aragón y Nevers, 2010; Di Maggio y Power, 1991)

6.2. Un sistema educo-céntrico

Respecto a la hipótesis específica (H1), hemos constatado que la FP dual se impulsa desde el sistema educativo y a través de sus tutores, aunque fragmentado a nivel territorial y con baja participación de empresas. *Pero en contra de lo que se suele argumentar en la literatura, los tutores de los centros educativos no perciben*

una mejor predisposición a la participación de las grandes empresas respecto a las pequeñas. En general estos sostienen que la FP dual no es una iniciativa de las empresas (E20; 21, 23). Reflejo de ello constatamos que los centros educativos tienen dificultades para encontrar empresas dispuestas a recibir estudiantes. Por consiguiente, el tamaño de la empresa no parece tan relevante para participar en la FP dual, es más determinante el sector de actividad.

Empero, la oferta de FP Dual se viene haciendo fundamentalmente a través de los *mercados internos de trabajo*. Ello hace difícil la transferencia de las cualificaciones al sector de actividad. Por esta razón, la FP Dual tipo-ideal solo se extiende a través de diversas grandes empresas, algunas de ellas multinacionales alemanas, así como a través de acciones como las que protagoniza la Fundación Bertelsmann. La transposición de la FP Dual aparece como un discurso ideal para el conjunto de la economía. Pero en la práctica su implantación se limita a zonas y sectores donde están determinadas grandes empresas; tales empresas vinculan la FP Dual a necesidades concretas de cualificación profesional, sin embargo, pueden aplicarla como mecanismo de legitimación. Además, se utiliza el rótulo FP dual en muchas empresas para obtener desgravaciones fiscales y subvenciones ligadas a los contratos de formación y aprendizaje.

El discurso institucional para impulsar la FP Dual es también parte de una ideología para encubrir problemas de la política de empleo juvenil, que busca alimentar expectativas respecto a trayectorias de inserción y éxito profesional para los jóvenes. En ese terreno, hay multinacionales alemanas y algunas grandes empresas españolas que efectivamente ofrecen expectativas de formación y trayectoria profesional para algunos jóvenes. Sin embargo, otros, como los del grupo de discusión, sufren fraudes en los contratos —cuando los tienen— de formación y aprendizaje en las pequeñas empresas, apenas son tutorizados y desarrollan actividades productivas y poco formativas.

6.3. Gobernanza y Diálogo Social

En relación a la *segunda hipótesis específica* (H2), en Alemania la estructura neocorporatista del sistema de relaciones laborales facilita un importante y fluido Diálogo Social (Menz, 2008). Pero este no es el caso español en el que la tendencia ha sido la contraria durante el periodo de crisis económica. El Diálogo Social se ha visto roto por la reforma laboral de 2012, uno de cuyos objetivos es descentralizar la negociación colectiva en las empresas, para adecuarla a cada situación específica en un marco, la empresa individual, más favorable al empresario en las relaciones entre capital y trabajo. Dicha descentralización persigue objetivos distintos al Diálogo Social macro, que requiere articulación y centralización para coordinar la acción colectiva multinivel. El marco legal está fragmentado a nivel autonómico, lo que dificulta la gobernanza del sistema de FP dual, que a su vez dificulta el Diálogo Social, como ya señalaba Sanz (2017).

7. Conclusiones

En suma, en este periodo (2007-2017) no se han alcanzado acuerdos significativos a través del Diálogo Social en materia de FP. La crisis ha influido en la financiación del Sistema Integrado de Formación para el Empleo y en la aplicación de la FP Dual. En un contexto de crisis, la FP Dual ha sido en parte utilizada como mecanismo de precarización laboral: los alumnos se convierten en demasiados casos en mano de obra barata, sobre todo en las pequeñas empresas. En otras ocasiones, más que FP Dual los jóvenes hacen tareas directamente productivas sin apenas formación. El incumplimiento de la normativa, la falta de recursos para tutorizar el aprendizaje y la incertidumbre en la remuneración constituyen un lastre para impulsar la FP Dual, además de los escasos visos para los jóvenes de poder tener continuidad en el empleo.

Las prácticas en las empresas sirven para *ajustar las expectativas* de los jóvenes a la realidad laboral y elegir especialidad profesional. La FP dual facilita una rápida transición al mercado de trabajo, lo que concuerda con el imaginario idealizado del modelo alemán. El “*efecto inducido de la europeización*” se ha demostrado con la transposición al marco legal (RD 1529/2012) de las recomendaciones de la UE para impulsar la FP dual y en su incorporación a la agenda de los actores sociales. Además, los recursos del Fondo Social Europeo y el Programa Erasmus plus contribuyen en el proceso de europeización inducida: esto es una forma de *coordinación vertical* de la gobernanza. Por el contrario, el “efecto societal” nos ha mostrado los límites para su implementación, la orientación educo-céntrica y la fragmentación regional de la gobernanza del sistema de FP dual.

Todavía hay mucho margen de mejora. Hoy el reto es mejorar la coordinación y la gobernanza plural entre las comunidades autónomas (CC. AA.) y el Gobierno central; mejorar la coordinación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, que se reparten las competencias, problema que también se presenta entre las consejerías de las CC. AA.; redefinir el marco legal de las competencias de cada ámbito, evitando la fragmentación y manteniendo el principio de subsidiariedad; armonizar los distintos modelos de FP vigentes en las CC. AA.; favorecer el Diálogo Social y la participación de los comités de empresa y delegados sindicales; incluir cláusulas de formación y contratos de relevo en la negociación colectiva; fortalecer el papel de los observatorios sobre las tendencias de las cualificaciones profesionales; mejorar la participación de las empresas pequeñas mediante la creación de redes de interconexión entre estas, las instituciones y los centros educativos para favorecer el compromiso continuado con la FP; favorecer el liderazgo de las empresas punteras; detectar las necesidades de formación por competencias en los sectores en expansión económica; modernizar la organización del trabajo con mayor participación directa de los trabajadores; cambiar la mentalidad acomodaticia de parte del empresariado; pensar la formación como un beneficio para la transferencia de cualificación profesional para el sector y no solo para la empresa; sostener una política de incentivos para evitar que los costes de formación recaigan exclusivamente en las empresas; formación de tutores de los centros educativos y de las empresas; una buena política de comunicación para prestigiar la FP; mejorar las adaptaciones curriculares de títulos más generales de FP que faciliten una formación polivalente; regular las cualificaciones y

estándares formativos realizados en las empresas; establecer y controlar el cumplimiento de los contratos de formación y aprendizaje para evitar la ambigüedad estudiante/aprendiz y de la beca/salario; garantizar la igualdad de los derechos sociales de los aprendices (desempleo y pensión) y regular las formas de remuneración salarial, entre otras posibles acciones.

8. Bibliografía

- Albert, M. (1996): “The single concurrency US and Rhine Model”, *Transfer*, 2 (2), pp. 261-272.
- Alemán, J. (2015): “El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa”, *Educação Pesquisa*. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ep/2015nahead/1517-9702-ep-1517-97022015021532.pdf>
doi: 10.590/s1517-970220115021532
[Consulta: 15 de marzo de 2018]
- Aragón, A. y N. Nevers (2010): “La formación en la empresa española: ¿solo se busca mejorar los resultados organizacionales?”, *Universia Business Review*, 26, pp. 35-56.
- BMBF (2017): *Report on vocational Education and Training 2017*, Bonn, Federal Ministry of Education and Research.
- Busemeyer, M. R. y C. Jensen (2012): “The impact of economic coordination and educational institutions on individual-level preferences for academic and vocational education”, *Socio-Economic Review*, 10(3), pp. 526-547.
- Busemeyer M. R. y C. Trampusch (2011): “The comparative Political Economy of Collective Skills formation”, en Busemeyer, M. y Trampusch, C. (2011), *The political economy of collective skills formations*, Oxford, Oxford University Press, pp. 3-38.
- CCOO (2015): *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*, Madrid, Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical. Disponible en: <http://www.ccoo.es>
[Consulta: 10 de mayo de 2016]
- Comisión Europea (2010): *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, Disponible en: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es
[Consulta: 20 de mayo de 2018]
- Comisión Europea (2012): *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos*, COM (2012) 669 final.
- Comisión Europea (2013): *Puesta en marcha de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices*, Bruselas, Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_es.htm
[Consulta: 20 de abril de 2018].
- Costas, A. (2014): “El papel de la industria ante el necesario cambio de la economía Española”, *Quaderns socio-economics del Barcelonès*, 13. Disponible en: http://pacte.barcelones.cat/archivos/documentos/quaderns-13_090115110843.pdf, consultado el 10-05-2016
[Consulta 5 de mayo de 2016]

- Dämmrich, J., Y. Kosyakova y H. P. Blossfeld (2015): “Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries”, *International Journal of Comparative Sociology*, 56(6), pp. 433-459.
doi: 10.1177/0020715215626769
- Di Maggio, P. J. y W. Power (1991): *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago and London, The University Chicago Press.
- Echevarría, B. (2016): “Transferencia del sistema de FP Dual a España”, *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), pp. 295-314.
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.2.249341>
- European Commission (2013): *Apprenticeship and Traineeship in Schemes in EU27: Key Success Factors*, Brussels, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Disponible en:
<https://www.employment-studies.co.uk/resource/apprenticeship-and-traineeship-schemes-eu27-key-success-factors>
[Consulta: 10 de mayo de 2017]
- European Commission (2015): *Good for Youth, Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*, Brussels, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Disponible en:
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5ba58aa0-44e3-11e7-aea8-01aa75ed71a1>
[Consulta: 11 de mayo de 2016]
- Fernández, M. y R. Valle (1998): “El enfoque neoinstitucionalista como teórico explicativo de la gestión de Recursos Humanos”, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 4(3), pp. 93-112.
- Fundación Bertelsmann (2016): *El espacio del tutor en la formación dual*, Barcelona, Fundación Bertelsmann. Disponible en:
<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/el-espacio-del-tutor-en-la-formacion-profesional-dual/>
[Consulta: 10 de octubre de 2018]
- Fundación Bertelsmann (2017): *Programa de apoyo a las PYMES para el desarrollo de la Formación Profesional en España*, Barcelona, Fundación Bertelsmann. Disponible en:
https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Informe_proyecto_J.P._Morgan_Chase.pdf
[Consulta: 8 de noviembre de 2018]
- Garcés, J. (2012): *Soberanos e intervenidos. Estrategias globales, americanos y españoles*, Madrid, Crítica.
- Haasler, S. (2014): “The impact of Learning on Women’s Labour Market Transitions”, *Research in Comparative and International Education*, 9(3), pp. 354-369.
<https://doi.org/10.2304/rcie.2014.9.3.354>
- Lauterbach, U. y U. Lanzendorff (1997): “El Sistema dual de formación profesional en Alemania: funcionamiento y situación actual”, *Revista Interuniversitaria de Formación Profesional*, 30, pp. 51-68.
- Martín Artiles, A., A. Lope, D. Barrientos y B. Moles (2017): “Adecuación y demanda de formación en la empresa”, *Anuario Instituto Estudios del Trabajo*. Disponible en:
https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2017v4/anuarioiet_a2017v4p113.pdf
Consultado 10-01-2018
doi: 10.5565/rev/aiet.58.

- Maurice, M., F. Sellier y J. J. Silvestre (1987): *Política de educación y organización industrial*, Madrid, Ministerio Trabajo.
- Menz, G. (2005): *Varieties of Capitalism and Europeanisation*, Oxford, Oxford University Press.
- Morata, F. (1998): *La Unión Europea*, Barcelona, Ariel.
- Planas, J. (2014): *Adecuar la oferta de educación a la demanda de trabajo. ¿Es posible?*, México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones Educativas.
- Pineda, P., L. Arnau y A. Ciraso (2017): *Centros Educativos. La FP Dual en los centros educativos: visiones del profesorado*, Barcelona, Fundación Bertelsmann.
- Rego, L., E. Barreira y A. Rial (2015): “Formación profesional dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español,” *Revista Española de Educación Comparada*, 25, pp. 149-166.
- Sanz, P. (2017): “Gobernanza de la formación profesional dual española: entre la descoordinación y la falta de objetivos”, *Revista de Educación Comparada*, 30, pp. 60-83.
- Scharpf, F. (2000): *Gobernar en Europa*, Madrid, Alianza Editorial.
- Schmidt, G. (1998): *Transitional Labour Markets: A new European Employment Strategy*, Berlin, Foundation WZB.
- Sorge, A. (1991): “Strategic Fit and the societal effect: interpreting cross-national comparisons of Technology, organisation and human resources”, *Organisational Studies*, 12 (2), pp. 161-190.