

Resum Executiu – Informe CCOO de Catalunya FP Dual

Tot i la suposada sortida de la crisi, pràcticament un terç dels joves laboralment actius menors de 25 anys no troben feina i per als que treballen el salari brut ha caigut, des del 2008, un 19,16%, ja que ha passat dels 13.371,85 € als 10.809,83 €, i ha provocat una especial afectació entre les dones, que han patit una reducció del 21,27%, així com un augment de la bretxa salarial de gènere, en aquesta franja d'edat, de fins al 19,30%.

La davallada de 15,2 punts en la taxa d'atur del 2013 al 2017 per a menors de 30 anys fins al 22,2% contrasta amb la pèrdua de 12 punts de taxa d'activitat i 18,6 de taxa d'ocupació entre el 2007 i el 2017. En aquesta franja d'edat, la taxa de pobresa i d'exclusió social (AROPE) ha arribat al 24,7% i la pobresa ancorada, des del 2008, ha assolit màxims del 36% fins al punt que ha fet d'aquest grup el col·lectiu més castigat.

A la caiguda de salaris anteriorment esmentada s'afegeix (per a l'interval de 16-29 anys) que tenen encara un 31% d'atur de llarga durada, que un 63,2% dels que resten a l'atur tenen experiència prèvia i que la temporalitat ha assolit el 50,3%, i la sobrequalificació, el 45,4%. Aquest mercat de treball precari va elevat any rere any la taxa d'emancipació, que actualment se situa en el 23,6%, ja que els lloguers han augmentat un 21,90% el darrer any i representen ja un inassolible 115,1% dels ingressos mitjans del jovent.

Respecte al nivell de qualificació assolit dels joves es poden destacar tres situacions: un 8,6% més de joves amb alt nivell de formació que a la UE, taxa elevada de persones amb nivell baix (26,2% davant el 16,9% a la UE) i dèficit molt important respecte a qualificacions de nivell mitjà (47,7% davant el 65,5% a la UE), especialment accentuat en els itineraris d'FP (12% davant el 29% a la UE).

Aquesta polarització de nivells formatius es deu principalment a les elevades taxes d'abandonament escolar prematur (AEP) a Catalunya (17,1% respecte al 10,6% de la UE), només superades a Europa per Espanya, Malta i Islàndia, i també a la manca d'un sistema d'orientació que acompanyi en les transicions educatives i laborals amb perspectiva de gènere i doni valor a la formació professional.

Les dades constaten que la millora del nivell de qualificació de les persones actua d'element de protecció contra l'atur i la precarietat. Es tracta, doncs, d'un element necessari, però no suficient, ja que depèn de la robustesa i de la qualitat del mercat de treball. Dos exemples més d'aquest fet són l'elevadíssima sobrequalificació, del 72,39%, que es dona als cicles formatius de grau superior o que el 50,1% de llocs de treball són de baixa qualificació davant el 28% de joves amb baix nivell (cosa que evidencia el desajust entre qualificació requerida i qualificació disponible).

Tot i que l'oferta d'FP inicial ha crescut entre el 2005 i el 2016 al voltant del 70% i que el pressupost destinat a foment de polítiques d'ocupació a Catalunya ha augmentat un 15,6% entre 2016 i 2017 fins als 717,2 M€ executats, ens trobem, com hem anant veient, amb l'escenari més desfavorable dels països membres de la UE pel que fa a la transició escola-treball de la gent jove.

S'ha de destacar que el descens de l'AEP (15,8 punts del 2008 al 2017) té l'explicació en el retorn massiu de joves al sistema educatiu i formatiu ocasionat per la destrucció massiva de llocs de treball durant l'inici de la crisi especulativa i que la resposta a aquesta situació van ser les retallades més severes en polítiques socials, que, amb les darreres dades, situen el nivell

d'inversió educativa a Catalunya en el 3,6% del PIB respecte al 4,15% espanyol i el 5,11% de la UE.

Aquestes polítiques neoliberals i de dretes, mancades de consens i diàleg social, situen Catalunya com la segona comunitat autònoma amb més segregació educativa i formativa per nivell socioeconòmic i provoquen que l'abandonament en cicles formatius de grau mitjà se situï en el 40% a l'àrea metropolitana de Barcelona. Tot això, amb l'afegit que el sistema de formació i qualificació professionals de Catalunya fa tres anys que té aturada la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals, amb tots els instruments necessaris pendents de creació, com els sistemes d'orientació, acreditació de competències professionals, formació professional dual, prospecció de necessitats formatives, entre d'altres, i la creació de centres integrats d'FP.

Per crear ponts entre l'escola, l'educació/formació i el treball al sistema educatiu català ja es van impulsar, des del 2005, projectes pilot d'alternança formativa i laboral que van continuar amb les variants d'alternança simple i en formació dual o les de formació en l'entorn laboral regulades entre el 2011 i el 2012. La que té major implantació és l'FP dual, que disposa, actualment, d'uns 10.007 alumnes, xifra que representa un 8,5% de l'FP inicial.

En la vessant laboral des del 2012 s'han signat, a l'Estat espanyol, 621.674 contractes per a la formació i l'aprenentatge. A Catalunya, dels 7.517 del 2015 es va passar als 1.211 del 2016 amb la reducció d'estímul econòmic. Fins a aquest canvi normatiu només el 20% de la formació associada anava adreçada a la finalització i a l'obtenció de qualificacions.

Des de l'inici de les experiències en l'àmbit educatiu o laboral no es disposa de cap avaluació ni d'objectius, indicadors preestablerts i avaluables. En l'FP dual de l'àmbit educatiu la beca (326,4 €/mes gratificació mitjana) ja representa el 81% respecte al contracte i les condicions de la beca (durada, pròrrogues, hores totals, hores màximes diàries/setmanals...) es modifiquen anualment sense cap consens. La confusa norma estatal permet cinc modalitats diferents en els itineraris educatius i laborals, i en l'àmbit laboral la conversió a indefinits ha estat en el 2% i en el 3% durant anys, i les bonificacions han suposat 1.893 M€ des del 2012 a l'Estat espanyol.

En l'àmbit europeu la greu situació pel que fa a oportunitats laborals i a l'esfera social dels joves de territoris com el català s'identifiquen amb la fallada de les propostes de l'Estratègia 2020 a causa, principalment, de l'excés de polítiques d'austeritat i de la manca de consens i diàleg social. Des d'aquest nou punt de partida, que la Comissió Europea ha treballat intensament els darrers anys, amb tots els estats membres i amb els agents socials europeus per impulsar estratègies de transició escola-treball de qualitat, consens i amb recursos.

A Catalunya també hi ha hagut un canvi de tendència per tal d'impulsar el consens i el diàleg social, que s'ha materialitzat amb estudis i pactes com l'estudi d'FP dual del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, els estudis del Consell de Relacions Laborals sobre pràctiques i aprenentatge, les recomanacions dels agents socials en els estudis anteriors, el Pacte nacional per a la indústria i l'Acord interprofessional de Catalunya.

Segons les recomanacions dels organismes internacionals, el consens recent amb els agents socials catalans i el treball de debat i de propostes realitzat a l'interior de CCOO de Catalunya, s'han elaborat 12 ítems clau per a la definició d'un model d'FP dual, que es fonamenten en el plantejament següent:

“Un model integrat amb governança tripartida per a la gran, mitjana i petita empresa, articulat estratègicament en la prospecció i la diagnosi de necessitats, la informació, l’orientació i l’acompanyament, la negociació col·lectiva i el seguiment de la representació legal dels treballadors i treballadores, adreçat a millorar la transició escola-treball i la inserció laboral de qualitat del jovent, per reduir, així, l’abandonament escolar prematur i les taxes d’atur juvenil a fi de possibilitar un aprenentatge d’alta qualitat amb les empreses.”

7. Proposta

La implantació de l'FP dual ve justificada per les preocupants taxes d'atur juvenil, d'abandonament escolar prematur, de baixa qualificació en nivells intermedis i d'un suposat desajustament entre la formació del jovent i les necessitats del mercat de treball. Aquestes greus problemàtiques mostren disfuncions pel que fa a l'impuls i a la coordinació de les polítiques educatives, formatives i actives d'ocupació així com a la manca de consistència i qualitat del mercat de treball.

Des de la visió empresarial i dels governs de dretes, la solució exigeix augmentar el rol i el reconeixement formador de les empreses i el lideratge de les organitzacions empresarials i d'altres agents exògens, excloent la participació i el seguiment de les organitzacions sindicals i de la representació legal dels treballadors i treballadores. Cal una rigorosa revisió tant dels programes experimentals d'FP en alternança (duts a terme des del curs 2008-2009) com de les experiències desenvolupades des de l'aprovació del RD 1529/2012 per avaluar si han anat adreçades a les problemàtiques que hi donen sentit.

Els ecosistemes educatiu, formatiu i empresarial es necessiten per créixer i millorar, però ara mateix, tot i disposar de la generació de joves més formada i qualificada de la història recent, les oportunitats d'ocupació generades no responen a les seves expectatives ni necessitats vitals. Això ens diu que les polítiques educatives i formatives no poden restar condicionades en exclusiva per un teixit productiu que no ha evolucionat suficientment envers el valor afegit, la qualitat de l'ocupació i la conservació i la generació de coneixement.

Les primeres evidències mostren que l'FP dual implantada actualment tant en el sistema educatiu com en l'àmbit laboral no va adreçada a millorar la transició escola-treball ni als joves en risc d'abandonament escolar prematur ni tampoc a una inserció laboral qualitativa. Ara mateix, de fet, corre el risc que esdevingui una altra estratègia de precarietat derivada de les recents reformes laborals, sota una perspectiva de reducció de costos salarials i, per tant, de devaluació del coneixement.

Ja en la societat del coneixement i enmig d'una revolució tecnològica, cal desenvolupar les polítiques de manera estratègica i per un canvi de model productiu, amb objectius preestablerts i avaluables, i amb el diàleg social i la negociació col·lectiva com a fonament i metodologia. Cal, doncs, avançar de manera urgent en la millora dels nivells d'inversió i d'estabilitat de polítiques integrades des del punt de vista dels departaments (o ministeris) competents, a fi que facin efectiu el dret a la formació al llarg de la vida per tal d'impulsar el coneixement com a clau d'un model productiu generador d'ocupació de qualitat que millori les expectatives socials i econòmiques de manera sostinguda i sostenible.

És per tot això que CCOO de Catalunya creu necessari fer una proposta de model d'FP dual de qualitat que es fonamenti en l'acord entre les administracions implicades i els agents socials més representatius i que tingui l'encaix en la realitat normativa actual en matèria educativa i laboral, però que, al mateix temps, gaudeixi del consens necessari per modificar-la, si fos necessari. Tot això, amb l'objectiu de dotar l'FP dual de la necessària adaptació als canvis a

curt termini que requereixen els sectors productius i les persones, que pot tenir, com a inici, el plantejament següent:

“Un model integrat amb governança tripartida per a la gran, mitjana i petita empresa, articulad estratègicament en la prospecció i la diagnosi de necessitats, la informació, l’orientació i l’acompanyament, la negociació col·lectiva i el seguiment de la representació legal dels treballadors i treballadores, adreçat a millorar la transició escola-treball i la inserció laboral de qualitat del jovent, per reduir, així, l’abandonament escolar prematur i les taxes d’atur juvenil a fi de possibilitar un aprenentatge d’alta qualitat amb les empreses.”

A continuació es plantegen 12 ítems clau per a la definició d’un model d’FP dual a Catalunya amb la seva justificació, la seva proposta, el seu marc normatiu relacionat, que es fonamenten en les que va realitzar la Confederació Europea de Sindicats l’any 2016.¹

7.1. Conceptualització i marc normatiu integrat

Amb el desplegament de la Llei 30/2015, reguladora del sistema de formació professional per a l’ocupació, d’àmbit estatal; la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals de Catalunya; la Llei 13/2015, d’ordenació del sistema d’ocupació i del Servei Públic d’Ocupació de Catalunya, així com de les previsions d’FP dual de la Llei orgànica 2/2006, d’educació, totes comentades en l’apartat 3.2, sobre el marc legal i competencial, s’evidencia la diversitat de normativa i, al mateix temps, la necessitat de concretar un marc normatiu integrat, específic per a l’FP dual. Aquest marc hauria de substituir l’actual Reial decret 1529/2015 i recuperar, alhora, els elements del contracte de formació i aprenentatge devaluats per les successives reformes laborals, preveient, també, el tipus de contracte més idoni per a les pimes.

Així, la Llei 10/2015, en l’article 2, de definicions, recull que l’aprenentatge és l’activitat pràctica que els aprenents fan a empreses o a altres centres de treball, quan cursen formació professional inicial o per a l’ocupació en modalitat d’alternança o amb formació dual. Pot tenir caràcter formatiu i productiu alhora. Així mateix, en l’article 36, la llei esmentada defineix l’FP dual com la modalitat de formació professional que condueix a l’obtenció dels títols i dels certificats de professionalitat, i que combina l’activitat formativa impartida al centre de formació amb els aprenentatges adquirits al centre de treball, avaluable i reconeguts, d’acord amb la corresponent autorització o acreditació i normativa reguladora.

A Catalunya tenim, per tant, un marc normatiu integrat, pendent de desplegament, que defineix l’FP dual com una modalitat d’aprenentatge. El model d’FP dual ha de ser únic i flexible per adaptar-se a les realitats del teixit productiu. S’han de definir uns objectius diferenciats i complementaris d’altres modalitats de pràctiques, alternança o aprenentatge.

¹ [Marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional. Propuesta de los sindicatos europeos.](#)

Així, els trets característics de l'FP dual han de ser els següents:

- Ha d'estar adreçada a joves² aprenents i aprenentes de fins a 25 anys amb vinculació laboral.
- Ha de permetre establir passarel·les eficients i de qualitat contrastada entre l'educació, la formació i el treball.
- Ha de combinar aprenentatges al centre de formació i al centre de treball avaluables i reconeguts.
- Ha de tenir forts estàndards de qualitat, estar fonamentada en el diàleg social i la negociació col·lectiva, conduir a una qualificació oficial i prioritzar la inserció laboral a l'empresa a llarg termini.

7.2. Governança tripartida i diàleg social

La UE ha reiterat en els darrers anys que les polítiques educatives i formatives han de fonamentar-se en el diàleg social entre Administració (laboral, educativa i d'empresa), sindicats i patronals, i basar-se en amplis consensos per garantir-ne l'èxit, la qualitat, la robustesa i la durabilitat. La formació i la qualificació de les persones són elements de gran transcendència per a la competitivitat i la supervivència de les empreses així com per a l'ocupabilitat i la promoció professional de les persones treballadores. En això rau la reconeguda legitimitat en el Govern de les polítiques d'FP de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives. De manera afegida, cal tenir en compte que les persones i les empreses fem aportació de la quota de formació professional, factor que també ens legitima per ser en la governança del sistema i tot el que comporta.

La Llei 10/2015 estableix, en l'article 9, que la Comissió Rectora és l'òrgan de planificació estratègica i d'avaluació de les polítiques del sistema de formació i qualificació professionals, i que entre les seves funcions ha d'establir els criteris generals del desenvolupament de la formació en alternança i dual. Els acords de la Comissió Rectora del sistema de formació i qualificació professionals s'adopten per majoria, d'acord amb la ponderació següent: el 60% per a la representació de la Generalitat, el 20% per a la representació empresarial i el 20% per a la representació sindical. Caldrà ajustar aquests percentatges per configurar una representació realment paritària que cerqui el consens en les decisions, establint la representació en terços i prenent els acords amb el vot favorable de l'Administració. Aquest model de governança s'haurà d'aplicar als diferents nivells de desplaçament territorial i sectorial previst en la llei.

En aquest marc, cal fer palès que és indispensable l'articulació en el disseny del model d'FP dual entre les diferents administracions implicades, ja que el sistema dual té la doble vessant del sistema educatiu i laboral. El diàleg social ha de tenir la doble vessant d'àmbit territorial català i espanyol, i sectorial en l'àmbit dels convenis col·lectius.

² Poden desenvolupar-se altres programes o models adreçats a persones majors de 25 anys, per exemple, en situació d'atur de llarga o molt llarga durada que necessitin requalificar-se per augmentar la seva ocupabilitat, però aleshores no ens referirem a l'FP dual.

7.3. Igualtat d'oportunitats

Una FP dual de qualitat pot establir ponts eficaços i bidireccionals entre l'escola i el món laboral, i constitueix un eina útil per a la inclusió social. Tot i això, no totes les persones joves es beneficien d'aquesta formació de la mateixa manera. Les oportunitats que tenen d'accedir als sistemes d'aprenentatge professional són limitades. Així mateix, hi ha grups socials que tenen possibilitats restringides o més complexes de completar un aprenentatge com l'FP dual.

És indispensable que la implantació abasti sectors i ocupacions múltiples, nous sectors en expansió i innovadors amb elevades possibilitats d'ocupació tenint en compte la prospecció quant a futures qualificacions necessàries. Cal transparència en els processos d'accés, orientació i acompanyament, beques i ajuts per fomentar l'equitat i la igualtat d'oportunitats i suport a empreses que ofereixin formació a aprenents i aprenentes en situació de major precarietat o vulnerabilitat.

L'Acord de Govern GOV/143/2015³ va establir un calendari de desplegament de la Llei 10/2015 en els tres anys posteriors a la seva aprovació. En el punt 4.3 establia la regulació de beques i ajuts del sistema integrat, element fonamental per garantir el dret a l'educació i a la formació de les persones, i el principi d'igualtat d'oportunitats i d'equitat enunciat en l'article 6 de l'esmentada llei. Cal, per tant, donar cobertura a necessitats de l'alumnat com la conciliació, els horaris i les despeses de transport i manutenció.

La igualtat d'oportunitats en el futur model d'FP dual requereix, també, disposar d'indicadors suficients que ara no hi són, i del mapa de títols i certificats de professionalitat, per especialitats, sexe, edat i comarques, que ens permeti incidir en el biaix de gènere i corregir-lo, així com afavorir l'accés al sistema de les persones en risc d'exclusió i altres col·lectius que es puguin prioritzar, amb un conjunt de mesures dissenyades amb visió holística.

7.4. Finançament suficient i equitatiu

L'FP dual ha de disposar d'un finançament estable i suficient, i amb transparència en el seu ús, adreçat a sostenir totes les accions i les mesures consensuades en la governança del sistema que garanteixin el seu desenvolupament. S'ha d'evitar una FP dual sense recursos i fonamentada en el voluntarisme o que depengui únicament del nivell d'implicació de les persones que hi intervenen.

Proposem que es tinguin en compte, pel que fa al finançament i com a instruments clau del sistema, els centres integrats, els centres d'FP inicial, els centres d'innovació i formació per a l'ocupació (CIFO) i els centres de referència nacional.

³ [ACORD GOV/143/2015](#), d'1 de setembre, pel qual s'aprova el calendari de desplegament de la [Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya](#).

El finançament del sistema d'FP dual s'ha de garantir fonamentalment des de l'Administració. Els fons han de provenir, inicialment, de les administracions públiques, les empreses i les persones que participin en els processos d'FP dual:

- Administració pública: pressupostos generals de l'Estat, de la Generalitat de Catalunya i de l'Administració local per al manteniment de les estructures públiques (per exemple: governança del sistema, observatoris, centres d'FP, consells territorials, consells sectorials i d'altres que es determinin) i partides específiques del Fons Social Europeu.
- Empresa: els recursos destinats principalment a tasques de gestió, tutoria d'empresa i formació addicional.
- Joves participants: mitjançant el treball efectiu en proporció creixent⁴ al llarg del programa, prioritzant sempre la visió formativa i qualificadora per a l'assoliment del pla d'activitats acordat.

7.5. Participació de pimes i gran empresa

La Llei 10/2015 preveu, en l'article 37, promoure la col·laboració, respecte a l'FP en alternança i dual, de l'Administració local, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i les cambres oficials de comerç a l'hora de difondre i dinamitzar les modalitats entre centres de treball, centres de formació i persones; detectar, des del punt de vista sectorial i territorial, oportunitats i necessitats; facilitar l'acolliment de les persones en aprenentatge; assegurar la idoneïtat de les empreses participants; assegurar la formació dels tutors i tutores d'empresa, i assegurar el seguiment de les accions formatives als centres de treball. A més, es preveu la possibilitat de constituir comissions específiques, d'àmbit sectorial o territorial, de treball coordinat i conjunt de totes les parts.

Pel que fa a les grans empreses, el model d'FP dual actual del sistema educatiu a Catalunya dona bons resultats, tot i l'escàs volum d'empreses que hi participen. L'any 2012, quan es va posar en marxa, el 62% de joves que hi van participar ho van fer mitjançant contracte laboral. Per contra, en el curs 2016-2017 el 81% van ser mitjançant beca.

A Catalunya, més del 99% de les empreses són pimes (representen més del 99,8% del total d'empreses, el 70% de l'ocupació i el 65% del PIB del nostre país) i, tot i que, actualment, un percentatge important de les que ja han assumit les primeres iniciatives d'FP dual del sistema educatiu ho són, les dificultats de gestió i desenvolupament són manifestament importants.

El potencial desenvolupament de l'FP dual entre grans, mitjanes i petites empreses divergeix de manera important. Mentre les primeres poden disposar de departaments de formació propis, les pimes experimenten més dificultats a l'hora de tenir-ne, atesa la seva

⁴ Definit sectorialment amb proporcions i condicions que poden ser diferenciades.

dimensió reduïda. Com s'han de resoldre les dificultats de gestió? Com es pot disposar d'una tutoria amb la dedicació adequada? Com és possible informar-se i manifestar o capitalitzar oportunitats d'aprenentatge? Com es pot treballar estretament amb els centres de formació de referència sectorial o territorial? Aquestes són algunes de les preguntes que actualment tenen difícil solució.

Proposem dotar el model d'FP dual d'estructures de suport a les pimes i de marcs reguladors que permetin i facilitin la cooperació, els itineraris compartits d'aprenentatge i les tutories d'empresa mancomunades.

7.6. Per un mercat de treball de qualitat

De manera general i, específicament, per a la gent jove, hi ha un dèficit d'ocupació en termes quantitatius i, especialment, qualitatius. És imprescindible planificar l'oferta formativa a partir d'una prospecció de necessitats futures a curt, a mitjà i a llarg termini, tant de demanda de perfils professionals (i de perfils emergents) com de les polítiques d'impuls de l'ocupació i de millora del model productiu a escala sectorial, territorial o nacional.

Una de les funcions de la Comissió Rectora del sistema de formació i qualificació professionals, establert per la Llei 10/2015, és "determinar els objectius prioritaris del sistema de formació i qualificació professionals a partir de l'informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació".⁵ Cal, doncs, que el model d'FP dual doni resposta a objectius preestablerts i avaluable a partir de la prospecció de necessitats de qualificació i d'ocupació de qualitat. En aquest sentit, proposem que es faci el disseny d'un model de prospecció de necessitats formatives i perfils professionals que tingui en compte els instruments existents i n'informi el sistema de formació i qualificació professionals i el sistema d'ocupació.

7.7. Vinculació laboral, remuneració i protecció social

Als països centreeuropeus l'FP dual gaudeix d'un reconegut prestigi, ja que, a partir del diàleg social i la corresponsabilitat, s'aconsegueixen elevades taxes d'inserció laboral i de qualificació professional dels joves participants. Els models d'aprenentatge no estan exempts de dificultats i per aquesta raó és fonamental la màxima transparència i legitimitat del model, que només es pot assolir amb la participació tripartida d'Administració, empresaris i representants legals dels treballadors i treballadores en totes les seves fases, des de la governança fins al centre de treball, passant per la negociació col·lectiva.

⁵ Correspon a l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya elaborar l'informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals, que té caràcter pluriennal (article 32 de la Llei 10/2015).

El vincle laboral i la remuneració són elements fonamentals de qualsevol activitat que contingui treball efectiu,⁶ que tingui com a finalitat la inserció laboral i que pretengui deixar molt clars els drets i deures de les parts amb corresponsabilitat. Un programa amb objectius qualitatius de caràcter laboral i d'ocupació no pot cercar subterfugis per tal d'utilitzar beques i evitar, així, la supervisió sindical, prioritant els baixos costos salarials, la manca de protecció social (atur, Fogasa...) o la diferència d'oportunitats (contracte, beca i voluntariat), i debilitant, així, la contribució i la sostenibilitat del sistema de seguretat social i de benestar. La contractació i la remuneració s'han de donar al llarg de tot el programa, amb un mínim garantit, per exemple de l'SMI o segons el conveni col·lectiu.

7.8. Necessitats de les persones i de les empreses

Un itinerari d'FP dual s'inicia per la coincidència de dos necessitats o interessos: d'una banda, la d'una persona jove, informada i orientada, i, de l'altra, la d'una empresa que disposa d'una vacant d'aprenentatge. El contacte i l'encaix el facilita el centre educatiu o formatiu de referència. Un cop valorada la idoneïtat de l'empresa (tenir un pla de prevenció de riscos laborals —per a aprenents menors d'edat, si escau—, disposar de tutors o tutores d'empresa formats, disposar de llocs d'aprenentatge adients al perfil professional, no estar en procés d'ERO o haver-ne realitzat, limitació del nombre d'aprenents segons els llocs de treball de l'empresa, etc.), partint d'un conveni de col·laboració marc, se signa el conveni de formació entre el centre educatiu o formatiu i l'empresa, i el contracte laboral entre l'empresa i la persona per iniciar l'activitat d'aprenentatge.

7.9. Orientació i acompanyament

L'orientació acadèmica i professional és l'acció de donar a conèixer a la persona jove les diferents opcions i possibilitats d'itineraris formatius i d'ocupació en funció dels interessos de la persona, de les seves aptituds i capacitats, i de les necessitats del mercat de treball. És, doncs, un procés que va més enllà de la simple informació, del suport telemàtic o del *matching* entre oferta i demanda d'ocupació.

Tant l'orientació com un procés més continuat d'acompanyament són imprescindibles des d'una perspectiva integrada educativa i laboral. Cal disposar, doncs, d'un sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament iniciat en etapes primerenques de l'educació que aprofiti totes les aptituds i potencialitats de les persones, que contribueixi a reduir el biaix de gènere en determinats sectors productius, que garanteixi l'èxit

⁶ L'article 36 de la Llei 10/2015, a l'apartat 2.c, diu que l'FP dual s'ha de desenvolupar d'acord amb: "Un conveni de col·laboració entre la representació del titular del centre de formació i el de l'empresa o entitat, en què s'han d'establir els compromisos de formació i de treball efectiu i s'han d'expressar els mecanismes de coordinació entre els tutors d'empresa i el personal docent del centre."

educatiu i formatiu, i que no redueixi l'accés als itineraris acadèmics o professionalitzadors simplement per l'expedient acadèmic (risc de devaluació de l'FP i de segregació per classe social).

Proposem el disseny d'un sistema d'informació, orientació i acompanyament que inclogui totes les seves dimensions —les necessitats de les empreses, dels sectors productius i del jovent—, mesures de dotació de recursos als professionals de l'orientació i un pla de formació per acompanyar el procés de canvi i d'adaptació al nou sistema.

7.10. Aprenentatge fonamentat en competències i qualificacions professionals

El disseny curricular es definirà en l'àmbit de la negociació col·lectiva en concordança amb la planificació establerta en els òrgans de governança del sistema de formació i qualificació professionals, prenent com a base les qualificacions i els mòduls professionals del catàleg de qualificacions professionals. Els programes d'FP dual tindran una durada mitjana de tres anys i contindran un mínim de dues qualificacions professionals completes,⁷ formació modular addicional d'especialització, formació en competències clau i transversals, i l'addicional establerta per l'empresa (equilibri entre competències sectorials, d'empresa, clau i transversals). Per a l'accés serà obligatori disposar del graduat en ESO (en cas de no haver-lo assolit, caldrà prioritzar la seva obtenció). Els joves necessiten una sèrie de competències clau (per a la realització personal, la integració social, l'ocupació i la ciutadania activa) i transversals amb la finalitat d'afrontar els desafiaments de la vida quotidiana tant en la societat com en el mercat de treball. En finalitzar el programa d'FP dual es realitzarà una avaluació per tal de garantir un nivell d'homogeneïtat dels aprenentatges.

L'alternança formativa, que començarà un cop efectuada amb èxit la formació bàsica en prevenció de riscos laborals,⁸ s'iniciarà amb una estada major al centre educatiu o formatiu per anar invertint-se⁹ en una estada major a l'empresa, amb la possibilitat de compactar-la en períodes setmanals. L'activitat setmanal educativa o formativa i laboral no superarà les 40 hores. Els programes d'FP dual permetran, si escau, el reconeixement de l'experiència laboral prèvia i de la formació no formal i informal. La qualificació professional obtinguda tindrà validesa nacional i facilitarà el reconeixement a l'ECVET.¹⁰

7.11. Professorat, persones expertes formadores i tutores

Les persones que intervenen com a referents de l'aprenentatge tant al centre formatiu com al centre de treball, exercint coordinacions, docència, formació i tutories, tenen un

⁷ També es podran planificar amb títols i certificats de professionalitat.

⁸ Annex iv del Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

⁹ Pot ser, per exemple, 60/40, 50/50, 40/60, el primer, segon i tercer any respectivament.

¹⁰ [Sistema europeu de crèdits per a l'educació i la formació professional](#) (ECVET).

paper clau en els programes d'aprenentatge, i és per això que els requisits d'accés a aquestes figures han de preveure els coneixements tècnics, pedagògics i de gestió de persones adients així com el reconeixement, la dedicació, la formació permanent i les perspectives de promoció i de carrera professional.

Els centres formatius han de disposar de l'estructura orgànica necessària per poder relacionar-se amb el teixit productiu amb les dotacions i les figures específiques per coordinar els projectes d'FP dual (també d'innovació, transferència tecnològica...) i per realitzar el seguiment tutorial amb la màxima qualitat i garanties.

Proposem definir el perfil pedagògic i tècnic de la tutoria d'empresa, que complirà un mínim de 100 hores de formació pedagògica i disposarà del mateix nivell de qualificació al qual opta el programa d'FP dual. El tutor o tutora d'empresa té un paper estratègic en la transferència de coneixement intergeneracional, donant valor afegit a les persones treballadores amb més experiència a l'empresa. La resta de figures de docència i formació tindran els requisits actuals del sistema educatiu tant si són de l'àmbit educatiu com de l'àmbit de treball o d'empresa. La tutoria d'empresa tindrà un marc regulador general del sistema de formació i qualificació professionals de Catalunya desenvolupat amb les especificitats sectorials o d'empresa mitjançant la negociació col·lectiva per tal de cobrir les seves tres dimensions: la tècnica (capacitat específica professional), la pedagògica (la translació de coneixements i experiència) i l'empresarial (com a responsable de l'entorn laboral en què es desenvolupa la formació).

L'avaluació contínua i final serà compartida i vinculant entre la tutoria del centre formatiu i de l'empresa, amb un contacte i un seguiment telemàtic diari i un de presencial quinzenal o mensual.

7.12. Negociació col·lectiva i representació legal dels treballadors

La negociació col·lectiva és un element fonamental per garantir els drets dels treballadors i treballadores en un entorn, el de l'empresa, en el qual s'ha de trobar l'equilibri entre la posició i els interessos de l'empresari i els de la persona que faci FP dual. És per això que per fer efectiu el dret a la formació de les persones, els treballadors i treballadores que s'incorporen a l'empresa han de rebre la informació i l'acompanyament sindical necessari pel que fa a la seva acollida o al seguiment del pla d'activitats establert. En el cas de les empreses que disposin de representació sindical pot ser més senzill, però en el cas de les micro o petites aquesta cobertura s'haurà de garantir mitjançant la negociació col·lectiva sectorial o d'empresa i l'activitat de les comissions de formació.

Consideracions importants en aquest àmbit:

- L'FP dual ha d'estar integrada en els plans de formació de les empreses per donar resposta a les necessitats de futur. Planificació estratègica que recull tota la formació que l'empresa ha de fer: formació interna de les plantilles, requalificació

professional, necessitats de nous professionals, acreditació de competències professionals, etc.

- Les comissions de formació han d'elaborar un reglament o protocol per fer detecció de necessitats i perfils, acollida, acompanyament, seguiment i avaluació de l'FP dual a les empreses amb la participació de la representació legal dels treballadors i treballadores, si escau.
- L'FP dual ha d'evitar la generació de desconfiances entre diferents generacions de treballadors i treballadores d'una empresa, enfortint la transferència de coneixements intergeneracional i l'acompanyament de mesures de qualificació i de reconeixement de competències professionals de les persones amb llarga experiència que no la tenen reconeguda.

Finalment, per a CCOO de Catalunya **la formació professional dual** ha de suposar un canvi de paradigma que vinculi aquesta formació a la relació laboral en empreses, com a factor d'oportunitat de creació d'ocupació de qualitat i de reducció de l'atur juvenil, diferenciant-la de les pràctiques i dels aprenentatges, que tenen requisits específics i s'adapten a altres necessitats de les empreses.