nº 9 (4º Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico

Maintaining employment through training in the company: an answer to technological change

Aída Cabello Roldán

Investigadora del Grupo PAIDI SEJ-347 "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social"[1]
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0002-4478-4292

Cita Sugerida: CABELLO ROLDÁN, A. «El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 9 (2023): 117-133.

Resumen

El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa se ha convertido en una respuesta esencial al cambio tecnológico, un proceso constante y muy dinámico que afecta a la totalidad de los sectores económicos y que tiene especiales repercusiones sobre determinados colectivos de la población, como es el de los mayores, siendo especialmente vulnerable a este y a sus cambios. En ese sentido, la formación podría actuar como motor de cambio y mejora de la empleabilidad en España, haciendo hincapié a su vez en el colectivo juvenil, por ejemplo, examinando los beneficios que podría tener la implementación de un sistema de formación dual y los nuevos contratos para la formación. Todo ello porque es evidente que las empresas que invierten en la capacitación y el desarrollo de sus empleados están mejor posicionadas para prosperar en un entorno empresarial en constante evolución, de modo que la formación aumenta la adaptabilidad, la moral y la productividad de estos, y contribuye a una economía más sólida y competitiva en general.

Palabras clave

Empleo; formación dual; formación profesional; colectivos vulnerables; digitalización

Abstract

Maintaining employment through in-company training has become an Essential response to technological change, a constant and very Dynamic process that affects all economic sectors and has special repercussions on certain groups of the population, as it is the elderly, being especially vulnerable to it and its changes. In this sense, training could act as a driver of change and improvement of employability in Spain, emphasizing in turn the youth group, for example, by examining the benefits that the implementation of a dual training system and the new training contracts could have. All of this because it is clear that companies that invest in the training and development of their employees are better positioned to thrive in a constant evolving business environment, so that training increases their adaptability, morale and also productivity, and contributes to a stronger and more competitive economy overall.

Keywords

Employment; dual training; vocational training; especially vulnerable groups; digitalization

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, nos encontramos inmersos en una era en la que priman la rápida evolución tecnológica y la globalización de los mercados, conocida como cuarta revolución industrial, marcada por una gran digitalización, robotización de la economía, y por las Tecnologías de la Información

[1] Financiado por la Junta de Andalucía y dirigido por el prof. Francisco Vila Tierno, Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
Fecha Recepción: 13/11/2023 - Fecha Revisión: 13/12/2023 - Fecha Aceptación: 14/12/2023
Págs. 117-133

y la Comunicación (en lo sucesivo, TIC)[2], lo que ha permitido un incremento de la autonomía[3] y flexibilidad tanto del lugar como de las formas de trabajo. Por este motivo, el mantenimiento del empleo se ha convertido en uno de los desafíos más apremiantes para las organizaciones y las economías en todo el mundo.

Este constante cambio tecnológico y la digitalización de la mayoría de los procesos de producción han alterado profundamente tanto la naturaleza del trabajo como sus formas de organización, incluso incluyendo modalidades de trabajo que, aunque ya existían, los datos estadísticos demuestran que no se utilizaban, como son el teletrabajo o el trabajo a distancia. Estos cambios han generado la necesidad de que las empresas adapten sus estrategias para preservar empleos y competir en un mercado absolutamente globalizado, de tal forma que las normas deben avanzar en la transformación de las políticas de empleo para que se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras[4].

En este contexto, consideramos que la formación en las organizaciones se erige como una respuesta fundamental a la digitalización, permitiendo que las personas trabajadoras puedan adquirir las habilidades necesarias para mantenerse actualizadas y continuar proporcionando valor y conocimientos en un entorno laboral que se encuentra en constante transformación en diversos sentidos, siendo el ámbito del empleo uno de los más afectados y uno de los que genera mayores repercusiones en la sociedad.

En ese sentido, este artículo se enfoca principalmente en el mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa, considerándolo como una estrategia crucial para poder abordar los desafíos que se están planteando por la introducción de nuevas tecnologías. Para tratar de comprender de manera plena esta cuestión, se abordarán diversos aspectos.

En primer lugar, se explorará brevemente el contexto socio-económico en el que nos encontramos inmersos en la actualidad, marcado por una acelerada digitalización de la economía. En ese sentido, se analizará cómo este cambio tecnológico tan drástico ha llevado a una creciente brecha digital, donde los sujetos que carecen de las habilidades digitales se enfrentan a una mayor inseguridad laboral, como puede ser el colectivo de los mayores. Este hecho subraya la importancia que tiene la formación en la empresa como medio para cerrar o, al menos disminuir, la brecha tan evidente que existe hoy día entre los diferentes colectivos y así poder garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a unas oportunidades de trabajo significativas en la economía digital.

Por otra parte, se analizará el sistema de la formación profesional para el empleo, con especial énfasis en la formación dual y en el contrato para la formación en alternancia. De esta forma, se examinará cómo este enfoque de formación combina la educación en el lugar de trabajo con la formación académica, brindando a las personas trabajadoras una vía efectiva para la adquisición de las habilidades requeridas por la economía moderna. A su vez, se tratará de analizar la eficacia y los desafíos de este sistema, así como su relevancia en el contexto de la formación empresarial, sobre todo desde la perspectiva del colectivo juvenil y la incidencia sobre el mismo.

[2] Gómez Salado, M. A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 5-8.

[3] Olmos Parés, I.: "El poder de dirección y los medios de control del empresario en el teletrabajo", *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Coruña*, vol. 25, 2021, p. 140.

[4] Rojo Torrecilla, E.: "Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 6, 2023, p. 24.

Por último, se abordarán las novedades y las reformas implementadas por la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo[5], la cual marca un hito en la regulación laboral y en la formación en el ámbito organizacional. En ese sentido, se investigará cómo estas reformas están impulsando cambios de carácter muy significativo en la formación laboral y en el enfoque de las empresas hacia la inversión en capital humano.

En síntesis, este artículo busca hacer énfasis en la importancia que tiene la formación en la empresa, considerándose como una respuesta realmente efectiva al cambio tecnológico, explorando las diversas dimensiones socioeconómicas, los sistemas de formación profesional y las más recientes novedades legislativas en el ámbito del empleo. La comprensión de todos estos elementos es esencial para forjar estrategias sólidas que no solamente se centren en mantener los empleos, sino que, a su vez, también impulsen la adaptación y el crecimiento en una economía en constante transformación.

2. EL CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO ACTUAL Y LA BRECHA DIGITAL

En el contexto actual de continuas crisis económicas en el que estamos inmersos, marcado por la postpandemia genera por la COVID-19, una gran crisis energética que amenaza cada vez con más fuerza un desequilibrio de los frágiles cimientos de la economía globalizada, las tensiones bélicas que aún no se han resuelto y un persistente y cada vez más agravado aumento de la inflación, entre otros, las economías mundiales se encuentran en un estado de incertidumbre sin precedentes. Estos desafíos se entrelazan con un proceso de transformación tecnológica que tiene una gran envergadura, impulsado por un elemento digital sustantivo, que está redefiniendo tanto la forma en la que trabajamos como la forma en la que vivimos.

El impacto que estos cambios están teniendo en las relaciones laborales se manifiesta de múltiples formas, provocando una transformación del derecho del trabajo[6]. En primer lugar, las formas de prestación de las relaciones laborales, en cuanto a su gestión y organización[7], han experimentado una transformación drástica. En ese sentido, la pandemia ha acelerado la adopción de modalidades de trabajo que, aunque si bien ya existían con anterioridad, eran minoritariamente utilizadas, como son las de trabajo a distancia y modalidades flexibles, lo que ha reconfigurado toda la dinámica de trabajo tradicional. Por ello, las organizaciones han tenido que adaptarse a esta nueva realidad implementando tecnologías de colaboración y gestión remota para continuar con el mantenimiento de la productividad en un entorno cada vez más incierto.

Por otro lado, las relaciones laborales también están siendo redefinidas con el paso de los años. Por ejemplo, las necesidades de regulación también se han vuelto urgentes a medida que van surgiendo cuestiones en relación con la privacidad, la propiedad intelectual y la seguridad laboral en un mundo digitalizado. La forma en que tanto las empresas como los sindicatos abordan estos desafíos está en constante evolución, siendo además la capacidad de adaptación un activo absolutamente fundamental.

No obstante, este proceso de cambio, a pesar de tener grandes beneficios, no los genera a todos por igual, puesto que a medida que la economía se está viendo digitalizada y se vuelven más esenciales las habilidades digitales, se está corriendo el riesgo de excluir a aquellos colectivos que, o bien no tienen acceso a la tecnología o bien no tienen las competencias para hacer un buen y eficiente uso de ellas. Estas personas trabajadoras, por lo tanto, quedan al margen de dicho cambio

[5] BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, siendo especialmente relevante su artículo 33, que regula el sistema de formación en el trabajo.

[6] Sempere Navarro, A. y San Martín Mazzucconi, C.: "Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales: una tipología jurisprudencial", *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm. 10, 2006, p. 31.

[7] Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M.: "Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: ¿avance o retroceso?, Revista Derecho Social y Empresa, núm. 18, 2023, p. 4.

y se vuelven extraordinariamente vulnerables en una situación de crisis. En este sentido, la brecha existente[8] entre aquellas personas que pueden adaptarse y prosperar en la economía digital y las que se quedan rezagadas es cada vez más pronunciada.

Por ende, si nos ceñimos al contexto del teletrabajo y de las competencias digitales, es urgente la incorporación de una perspectiva de género[9] en toda la normativa que tenga cierta repercusión en este ámbito, como podría ser el caso de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales[10] (en adelante, LPRL), de tal forma que se implementen medidas que garanticen que no se produzca una brecha digital de género, lo que podría llegar a conllevar la aparición de riesgos psicosociales asociados a este asunto.

En ese sentido, la brecha digital (en general) se ha convertido en uno de los modos más recientes y comunes de exclusión social así como en una amenaza constante de expulsión del mercado de trabajo en la era actual, puesto que la falta de adaptación al cambio tecnológico se ha convertido en una de las razones que coloca a determinados grupos en una posición vulnerable y marginada. Por eso, es importante no olvidar que, al igual que el resto de las actividades diarias, las relaciones laborales también están sometidas a la transformación tecnológica para ser capaces de abordar las nuevas realidades económicas, técnicas, sociales y culturales que influyen en nuestras interacciones.

Si nos centramos en los colectivos que parecen ser más vulnerables a esta dependencia creciente de la tecnología en el ámbito de trabajo, podemos observar que los datos indican que son las personas mayores, las mujeres y los jóvenes sin cualificación en tecnología, los que más sufren este cambio. Al parecer, entran en una dinámica de círculo cerrado[11], ya que a partir de una determinada edad es complicado recuperar la formación que a uno le falta y se reducen sus posibilidades de acceso a formación más compleja, que puede ser por ejemplo la generada por las transformaciones tecnológicas.

A este respecto, la brecha digital no solo les impide el acceso a oportunidades de empleo, sino que también limita su participación en la sociedad de forma general, puesto que es necesaria en numerosos ámbitos. En ese sentido, hay autores que declaran que "las nuevas tecnologías ofrecen interesantes y nuevas oportunidades de acceso al conocimiento. Pero al mismo tiempo su aplicación también puede convertirse en un nuevo factor de exclusión"[12]. Por lo tanto, ya no basta con lidiar con los factores clásicos de exclusión social, como pueden ser la edad, la pobreza o la alfabetización, entre diversos otros, sino que sumamos las nuevas tecnologías, pudiendo agravar los problemas preexistentes si no existen medidas concretas y adecuadas que promuevan la capacitación de todas aquellas personas que se encuentren en riesgo de exclusión digital.

En definitiva, en el contexto socio-económico actual de crisis y la creciente brecha digital, la formación continua en la empresa desempeña un papel fundamental para mitigar los efectos negativos que esto puede tener sobre el empleo. La formación adecuada tanto a las personas trabajadoras como a las propias empresas considerando sus circunstancias y sus características específicas, permitiría

[8] Torres Albero, C.: "Sociedad de la información y brecha digital en España", Revista Panorama Social, vol. 17, núm. 25, 2017, pp. 19-20.

[9] Gómez Salado, M. A.: "Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado "Coalición Progresista": un estudio jurídico laboral", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 5, núm. 1, 2020, p. 229.

[10] BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

[11] Planas Coll, J.: "El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España", Revista de Educación, núm. 338, 2005, p. 137.

[12] Segarra, D.: "Las nuevas tecnologías, ¿nuevo factor de exclusión social?", *Cuenta y razón*, núm. 135, 2004, pp. 33-37.

otorgar habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas y económicas del mercado, lo que las hace más valiosas y competitivas en el mercado de trabajo. Asimismo, la inversión en la capacitación de la fuerza laboral beneficiará a las empresas al retener el talento existente y fomentar un entorno de aprendizaje adecuado y continuo, lo que no solo beneficiará a las personas trabajadoras, sino que también tendrá su repercusión en la resiliencia y la sostenibilidad de las organizaciones en situaciones de crisis, por lo que "la formación para el empleo adquiere, en este punto, un papel central como garante del empleo y de un trabajo decente"[13].

No obstante, si bien es cierto que las políticas educativas y formativas de un país, por sí solas, no pueden resolver los complejos problemas a los que nos enfrentamos en un mundo tan globalizado como el actual, sí deberían articularse junto con el resto de las políticas (de empleo, económicas, sociales, etc.) para que la nueva sociedad que se ha formado en base al conocimiento y cualificación se inserte de manera equitativa en la economía mundial[14]. Esto afecta muy positivamente al crecimiento de la economía en tanto en cuanto mejorará la empleabilidad, capacidad, productividad y el desarrollo social.

3. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Tomando en consideración el contexto socio-económico actual que hemos descrito con anterioridad, el rol de la formación continua actúa como elemento central para proporcionar a las empresas ventaja competitiva en el mercado de trabajo, permitiendo el desarrollo del capital intelectual para hacerlo más flexible y adaptándolo para poder afrontar eficazmente los retos de una economía global[15].

En un principio, la educación se representaba como un sistema formal que se orientaba a la consecución de un certificado oficial o título acreditante al profesional a la finalización de una carrera[16]. Sin embargo, las nuevas y diversas exigencias del mercado han obligado al sistema educativo a completar este aspecto con la experiencia, como producto de la necesidad continua de profesionalización para que las personas estudiantes puedan responder a todas las exigencias que se producen en los nuevos sistemas de producción.

En ese sentido, han sido numerosos los cambios que ha experimentado el ámbito de la formación en nuestro país, sobre todo en cuanto a las políticas públicas que se han ido creando, siendo de especial relevancia las políticas activas de empleo, cuyo objetivo principal es promover la inserción laboral (dirigidas a las personas desempleadas) y el mantenimiento del empleo (para la población ocupada), por lo que están dirigidas a toda la población[17].

De hecho, el artículo 2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo[18], establece que las políticas activas de empleo son todo aquel conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas que tienen como objetivo contribuir a la mejora de la empleabilidad y la reducción del desempleo, a

[13] Vila Tierno, F.: "Realidad social y económica en un proceso de transformación tecnológica. La brecha digital", *Congreso Internacional en la Universita' Degli Studi di Roma La Sapienza "Nuevas formas de prestación laboral y especial vulnerabilidad de los mayores"*, 2023.

[14] Escamilla, M. A., Küster, I. y Vila, N.: "La formación en el ámbito de la empresa en general y de las ventas en particular", *Revista de investigación 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, vol. 2, núm. 2, 2013, pp. 3-4.

[15] Pineda Herrero, P.: "La formación continua en España: Balance y retos de futuro", *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, vol. 13, núm. 1, 2007, p. 43.

[16] Araya Muñoz, I.: "La formación dual y su fundamentación curricular", *Revista Educación*, núm. 32, 2008, p. 53.

[17] Peral Calvo, M.: "Políticas Activas de empleo: la Política de Formación", Trabajo Fin de Grado de la Facultad de Ciencias del Trabajo para el Curso de Adaptación al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid, 2012, p. 15.

[18] BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

garantizar el pleno desarrollo del derecho a un empleo digno, estable y de calidad, a generar trabajo decente, así como a la consecución del objetivo del pleno empleo. Asimismo, en el artículo 23 se regula que serán los Servicios públicos de empleo de las distintas comunidades autónomas los órganos que se encargarán de la gestión y el desarrollo de las mismas, además de garantizar la prestación de los servicios de empleo, elaborando los instrumentos para llevar a cabo la coordinación de la política autonómica de empleo junto con la Estrategia Española de Apoyo al Empleo, el Plan Anual, Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo, entre otros.

Por motivos del objeto del presente artículo, nos centraremos en el grupo de los jóvenes, uno de los colectivos que en el mundo laboral se está viendo afectado por el desajuste en sus competencias, la escasez de su experiencia laboral y las continuas crisis económicas que se están produciendo en la economía. Por una parte, existe un grupo de jóvenes que, al carecer de competencias básicas o específicas, se mantienen sin empleo o en trabajos temporales (que no proporcionan calidad y seguridad en el mismo) y, por otra, muchos se encuentran en un bucle puesto que no pueden adquirir experiencia laboral porque no encuentran trabajo y viceversa[19], siendo este uno de los requisitos esenciales de las organizaciones.

Es cierto que no es tarea fácil revertir la situación actual, puesto que implica adoptar un enfoque multidimensional para afrontar todas las consecuencias negativas generadas a este colectivo. No obstante, algunas de las medidas que podrían mejorar la situación en un período de tiempo relativamente corto pueden ser las relativas a los ámbitos de la educación y la formación. Por ello, siempre se ha considerado de especial relevancia la formación continua como herramienta para el desarrollo de personas, organizaciones y la economía en general, siendo especialmente positiva toda aquella política pública orientada a la potenciación y la expansión de la formación en las organizaciones[20].

Este es precisamente uno de los motivos por los que ha emergido el denominado "sistema de aprendizaje dual", que ha sido puesto en marcha principal e inicialmente por el sistema alemán, y que numerosos Estados miembros de la Unión Europea han incorporado debido a su gran eficacia en la empleabilidad del colectivo juvenil[21].

Considerando por tanto el ámbito europeo, aunque si bien los sistemas presentan algunas diferencias entre sí, todos tienen la misma base e igual finalidad, no es casualidad que los tres países que mayoritariamente utilizan el sistema de la formación dual (Alemania, Austria y Suiza), son precisamente aquellos que cuentan con las tasas de desempleo juvenil más bajas de Europa, siendo relevante que los jóvenes tienen ingresos propios desde una muy temprana edad mientras contribuyen a la economía, y además tienen acceso a estudios superiores si lo desearan, por lo que tiene repercusiones positivas en muchos sentidos.

Esto puede observarse claramente en la Gráfica 1 que muestra la tasa de desempleo juvenil[22], en los países de la UE a fecha de enero de 2023. En este sentido, podemos observar como España se

[19] Morales Ramírez, M. A.: "Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 19, 2014, p. 89.

[20] Pineda Herrero, P. y Sarramona i López, J.: "El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios", Revista de Educación, núm. 341, 2006, p. 727.

[21] *Cfr*. Organización Internacional del Trabajo, *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción,* Ginebra, 2012; *Resolución relativa al empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente,* Ginebra, 2005; *Tendencias mundiales del empleo juvenil. Una generación en peligro,* Ginebra, 2013; G20, *Acciones contra el desempleo,* México, 2012; cuyos enlaces a los documentos se incluyen al final de la bibliografía (páginas web).

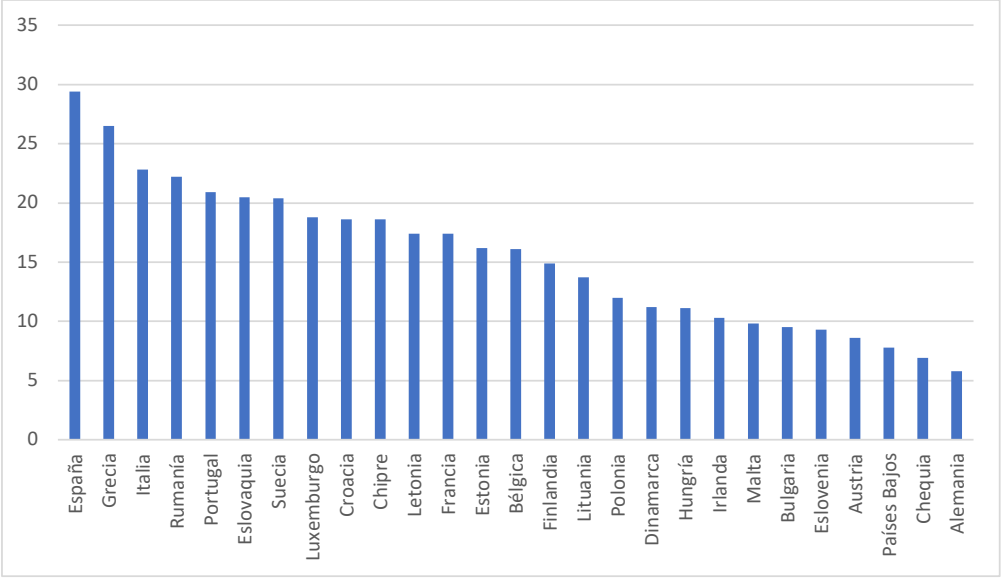
[22] La estadística está realizada considerando la tasa de desempleo juvenil al colectivo de los jóvenes menores de 25 años.

encuentra en la cabeza de la lista, donde aproximadamente, un 29,4 por ciento de las personas menores de 25 años en edad de trabajar no tenía la opción de poder integrarse en el mercado de trabajo.

De esta forma, nuestro país se encuentra por delante incluso de otros países similares (de cultura mediterránea) como son Grecia o Italia, donde el porcentaje es del 27 y el 23 por ciento, respectivamente, que siguen siendo valores muy altos, aunque sean menores que los de España. Estos datos representan prácticamente el doble de los que se registran en los países de la Eurozona y de la UE donde, en países como Alemania, la tasa no llega al 6 por ciento.

Desde una perspectiva global, es importante mencionar que la tasa de desempleo juvenil a nivel mundial es de un 14,1 por ciento, aunque esto se debe a que existen países con una población muy elevada donde trabajan personas de una edad muy reducida, lo que compensa otras en las que es más elevada, como es el Norte de África, donde ronda el 30 por ciento (es decir, prácticamente el dato español).

Gráfica 1 - Tasa de desempleo juvenil en los países de la Unión Europea (EU-28) en enero de 2023



Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos de Statista, 2023[23].

En este sentido, la importancia del fomento de los sistemas de formación dual en la educación y el mercado de trabajo es absolutamente innegable en la sociedad actual, ya que combina la teoría académica con la experiencia práctica en el lugar de trabajo, creando una poderosa sinergia que beneficia tanto a las personas estudiantes como a las empresas.

Por un lado, la formación dual prepara a la juventud para el mundo laboral de manera muy efectiva al proporcionarles aquellas habilidades y conocimientos prácticos que suelen ser altamente valorados por las empresas, entre los que se incluyen las habilidades digitales. Esta combinación de aprendizaje tanto teórico como práctico les permite adquirir experiencia real en su campo de estudio

[23] Statista ha elaborado las estadísticas relativas a la tasa de desempleo juvenil en los países de la Unión Europea (EU-28) en enero de 2022 y 2023, disponible en: https://es.statista.com/estadisticas/488897/tasa-de-paro-juvenil-en-los-paises-de-la-ue/.

(que después tanto se demanda por parte de las organizaciones, ya que en un mercado de trabajo que cada vez es más competitivo y está en constante evolución, tener experiencia puede marcar la diferencia en la búsqueda de empleo), lo que los hace más empleables en el momento de su graduación.

Asimismo, es evidente que la formación dual estrecha enormemente la brecha que existe entre la educación y el mundo laboral. Es decir, al trabajar en colaboración con empresas y personas empleadoras, los programas de formación dual pueden ser adaptados para que satisfagan las necesidades específicas de la industria (que tanto demandan las empresas), por lo que esto puede garantizar que las personas estudiantes aprendan aquellos conocimientos y habilidades o capacidades que son realmente relevantes y demandados en el mundo de trabajo actual. A mayor índole, al mismo tiempo, las empresas pueden influir en la formación de los que podrían ser sus futuras personas empleadas, asegurando que estén bien preparadas para los roles que tengan que desempeñar en caso de que finalmente se queden en la misma.

Como hemos expuesto anteriormente, el fomento de los sistemas de formación dual contribuye a la reducción de la tasa de desempleo de la población más joven, por lo que si la misma participa en dichos programas, tendrá una ventaja competitiva al buscar empleo, ya que no solo tendrán un título académico, sino que también dispondrán de experiencia práctica y real relevante. Este aspecto facilita enormemente su transición a mercado laboral y reduce el desempleo juvenil, que lleva siendo desde hace décadas un problema persistente en muchas sociedades, sobre todo en la española, donde se produce de forma bastante más pronunciada.

Como consecuencia de todas estas ventajas, a continuación se dedicará un apartado a explicar con detenimiento este tipo de sistema de formación, su regulación normativa y las formas en las que puede realizarse, además de sus características y requisitos principales para que pueda llevarse a cabo.

3.1. Especial referencia a la formación profesional dual y al contrato para la formación en alternancia

Los contratos formativos no son ninguna novedad, ya que anteriormente a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo[24], existían los contratos para la formación y el aprendizaje, de un lado y, de otro, el contrato en prácticas. Estos contratos formativos pasaron a ser, formalmente, uno solo, denominado el "contrato de formación en alternancia". No obstante, sigue atendiendo a una doble ordenación: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, por lo que no es un sistema diferente, sino que "se trata de una modalidad de oferta distinta dentro de la formación profesional"[25].

Según lo estipulado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo (LABORA) de la Generalitat Valenciana, la formación profesional dual se refiere a "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. Y que, además, este se materializa en el ámbito laboral a través del Contrato para la Formación en Alternancia".

[24] BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021, que introducía una nueva Reforma Laboral.

[25] Molina Ávila, I. M.: "La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional", *Revista Internacional de Organizaciones, International Journal of Organizations*, núm. 17, 2016, p. 134.

Lo que se pretende principalmente es que las personas estudiantes, desde el principio de sus estudios, luchen juntos contra el conocido "shock de la realidad" que la mayoría de ellas suelen sufrir cuando terminan la carrera y pretenden adentrarse en el mercado de trabajo, así como contra la insuficiencia práctica de los titulados que tanto se reclama por parte del sector productivo económico. En este sentido, con el sistema de formación dual bien estructurado, nos enfrentaremos a la "distancia práctica de los titulados"[26] que se está empezando a debatir incluso por la propia juventud.

Si atendemos a la regulación normativa contemplada en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[27] (en adelante, ET), detalla que dicho contrato formativo tendrá por objeto "compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo".

Este artículo establece además, una serie de reglas que deberán seguirse, y que se resumen a continuación:

a) Este tipo de contratos podrán celebrarse con personas sin cualificación profesional requerida siempre que no hayan tenido un contrato formativo previo en la misma área.

b) En ciertos casos, como certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, los contratos solo pueden realizarse con personas menores de treinta años.

c) La actividad laboral desempeñada deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral y deberá integrarse en un programa de formación conjunto.

d) Se designarán tutores tanto del centro de formación como de la empresa para dar seguimiento al plan formativo.

e) Se elaborarán unos planes formativos individuales en colaboración con la propia empresa en la que se desempeñe la actividad.

f) El contrato incluirá tanto la formación teórica como la práctica, y también se detallarán las características de la formación en reglamentos.

g) La duración del contrato variará según el plan formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. En el caso de que no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato, podrá prorrogarse sin superar en ningún caso el máximo de dos años.

h) Solamente podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, para confirmar así su carácter formativo.

i) Se establecen límites en el tiempo de trabajo efectivo, que tendrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación y que no podrá superar el 65 por ciento durante el primer año y el 85 por ciento en el segundo, de la jornada máxima

[26] Lentzen, S.: "Los modelos de formación dual como integración de lo académico y lo laboral", *Revista Practicum*, vol. 1, núm. 1, 2016, p. 34.

[27] BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o, en su caso, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos de formación en alternancia para puestos de trabajo desempeñados anteriormente en la misma empresa por la misma persona trabajadora durante más de seis meses.

k) No podrán realizarse por las personas contratadas mediante este tipo de contratos horas complementarias y extraordinarias (salvo excepción que se contempla en el artículo 35.3 de este texto normativo), ni tampoco trabajos nocturnos y trabajo a turnos, aunque no se prohíbe a tiempo parcial.

l) No podrá establecerse tampoco periodo de prueba en estos contratos.

m) Se establecen criterios de retribución, basados en convenios colectivos o, en su caso, en el mínimo salarial interprofesional en función del tiempo de trabajo efectivo, que en ningún caso podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo.

Por otra parte, encontramos el citado contrato para la obtención de la práctica profesional, que incluye a aquellas personas que hayan obtenido una titulación de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. En ese caso, se dan tres años (cinco para las personas con discapacidad) desde que finalizaron los estudios para poder formalizar el contrato cuya duración máxima se limita a un año (aunque existen algunas excepciones). Difiere del contrato de alternancia a su vez en que podrá establecerse un período de prueba general de un mes, aunque modificable por negociación colectiva, y se eliminan las referencias a los porcentajes para establecer su retribución.

Esto es, lo que se pretende con la regulación de este tipo de contratos es reformularlos para poder redefinir un cauce adecuado para que la juventud pueda transitar más fácilmente desde sus procesos estrictamente formativos al mercado laboral actual, incluso evitando fórmulas de contratación que se han visto como fraudulentas con el tiempo al esconder auténticas relaciones de trabajo por cuenta ajena[28].

El problema que se plantea sobre si funcionaría o no el sistema de formación profesional en España, tiene gran relación con la cultura que lo fundamenta o que lo hace posible[29]. De hecho, está realmente infravalorado el efecto que esto tiene sobre el fomento de la formación profesional en general, por lo que es igual de importante que crear un marco jurídico que lo regule y diseñe tanto su aplicación como los requisitos, como la sensibilización de la sociedad mediante la difusión e información, para tratar de cambiar la estricta concepción que existe por parte de los agentes implicados, ya sea de manera directa o indirecta, para que el sistema de formación profesional dual, en particular, o la FP en general funcione.

Cuando se habla de sensibilización, no solamente estamos hablando de las empresas, que al final son las que se encargan de la contratación de las personas que han realizado estos estudios, y quienes son, además, conscientes que la realización de estas prácticas supone para las personas jóvenes la adquisición de conocimientos reales del mercado laboral y les aporta una visión más acertada y

[28] Vila Tierno, F.: "Problemas de delimitación de la relación jurídica de los jóvenes y la empresa, en los procesos de transición entre formación y empleo", *Noticias CIELO Laboral*, núm. 6, 2022, p. 1.

[29] Molina Ávila, I. M.: "La formación dual: un nuevo enfoque...", *op. cit*. p. 135.

realista del oficio escogido[30]. Sin embargo, igual o más importante es también la sensibilización de las familias, ya que una gran mayoría de la juventud no elige realizar un grado formativo por presión social de su círculo más cercano, al estar considerado como estudios de "inferior categoría" o de menor prestigio, que es completamente erróneo.

A pesar de las ventajas que podría suponer la implementación de este tipo de contratos formativos, ha sido escasamente utilizada en España y en Andalucía. En este sentido, los datos estadísticos muestran que en el curso académico 2018-2019, del alumnado matriculado en formación profesional (en adelante, FP) solamente el 4,4 por ciento lo estaba en FP Dual (en España, el 3,5 por ciento). Quizás el problema venga de que solamente ofrecen enseñanza dual el 18,8 por ciento de los centros andaluces de FP (según los datos del periodo entre los años 2015-2019), por lo que habría que comenzar por ampliar esta última cifra[31].

Asimismo, si observamos los datos recopilados por la Secretaría General Técnica, de la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional procedentes de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias "para grado Medio y Grado Superior la cobertura se sitúa en general por encima del 80 por ciento (...) y, a partir del curso 2016-2017 donde la información procede de la propia estadística la cobertura es prácticamente plena"[32]. Estos datos son bastante esperanzadores y nos muestran que la utilización de este tipo de contratos formativos generaría una mayor inserción laboral en los jóvenes, de casi el 100 por cien de los graduados.

No obstante esto, nos planteamos si este sistema podría extrapolarse a las universidades y si, sobre todo, tendría el mismo efecto que parece que se está produciendo en los FP. A este respecto, es importante resaltar que el número de personas crece exponencialmente, por lo que quizás no todas ellas (como sí ocurre en los FP) obtengan un lugar donde realizar estas prácticas en las empresas, porque estas se verán con el poder de elegir a unas personas en lugar de a otras, por lo que nos encontramos en una situación parecida a la actual si el sistema no se diseña de una manera correcta y efectiva para garantizar que esto no se produzca.

Por otro lado, si analizamos las estadísticas recopiladas por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) sobre los tipos de contratos que se han celebrado en Andalucía en enero de 2023, podemos observar que, claramente, existe una prevalencia por los contratos no formativos, como son por circunstancias de la producción e indefinidos. En este sentido, se muestran en el Cuadro 1 los datos específicos:

[30] Olmos Rueda, P. y Mas Torelló, O.: "Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica", *Revista Educar*, vol. 54, núm 2 (Ejemplar dedicado a: La Formación Profesional), 2017, p. 275.

[31] Pozo-Llorente, M. T., Aguayo Moral, J. M., Poza-Vilches, M.F., Moreno Verdejo, A., Navarro Ruiz, M. A. y del Río Cabeza, A. I.: "Diagnóstico de la Formación Profesional Dual en Andalucía y propuestas de mejora (2013-2020)"*, CaixaBank Dualiza, Junta de Andalucía*, 2021.

[32] Datos obtenidos del informe sobre la Estadística de inserción laboral de los graduados en Enseñanzas de Formación Profesional. Metodología, analizando los resultados que se contemplan en el Anexo I sobre la Cobertura de las Cohortes por comunidad autónoma, grado de FP y periodo.

Cuadro 1 - Estadísticas de los tipos de contratos realizados en Andalucía en el mes de enero de 2023

Tipo de contrato	**Número de contratos realizados**
Obtención de la práctica profesional	726
Formación en alternancia	535
Circunstancias de la producción	143.329
Fijos discontinuos	-
Por sustitución	17.682
Indefinidos	126.723

Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos del INE, 2023.

El cuadro anterior muestra que quizás se estén formalizando demasiados contratos mediante determinadas modalidades laborales (por ejemplo, los contratos por circunstancias de la producción) que podrían sustituirse por otros contratos, en concreto, los formativos, al menos en el caso de los más jóvenes, que puede utilizarse, como hemos visto anteriormente, hasta los menores de treinta años de edad.

En definitiva, parece evidente que tendrá implicaciones muy positivas para el alumnado, pero también proporciona incentivos para las empresas, sobre todo a través de la reducción de las cuotas empresariales, bonificaciones para la financiación de la formación, así como una bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa. A mayor índole, si se transforma a tales personas trabajadoras en indefinidas durante tres años, se proporcionará a la empresa un incentivo de 1.500 euros para hombres y 1.800 euros para mujeres y, en el caso de que estas se encuentren inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo consistirá en una bonificación (en los mismos porcentajes).

Por tanto, es importante incrementar la inclusión de este tipo de contratos formativos en la negociación colectiva desarrollando los aspectos confusos que deja ver la normativa actual en esta materia, sobre todo para evitar que desperdiciemos las oportunidades que nos otorga, puesto que este es un mecanismo que claramente beneficia a ambas partes: esto es, tanto a las empresas como a las personas trabajadoras (por ejemplo, como se puede observar por las bonificaciones contempladas en los artículos 23 y 24 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas[33]).

En ese sentido, parece que la normativa trata de fomentar la formación en el trabajo, incluso la más reciente, como puede ser la Ley 3/2023, cuyo artículo 33 se refiere al sistema de formación en el trabajo y recoge los principales fines de la misma, entre los que podemos encontrar:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.

(...)

[33] BOE núm. 9, de 11 de enero de 2023.

f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

(...)

h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.

i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.

En esta mención a los colectivos vulnerables podemos incluir a las mujeres y los mayores, pero sobre todo, en relación a nuestro estudio, a los más jóvenes y a aquellos que se encuentran desplazados por una brecha digital.

Sin embargo, aunque la normativa pudiera hacer diversas referencias sobre este asunto, parece que la puesta en práctica no es tan sencilla, aunque, no obstante, la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha anunciado que está comenzando la tramitación por vía de urgencia del proyecto de decreto de ordenación de las enseñanzas universitarias, que regulará la implantación de grados duales en el sistema público universitario andaluz, que será prioritaria a partir del año 2025. Esta norma específica será la primera de carácter autonómico que establezca los criterios para aprobar la programación universitaria en la comunidad, y de adecuar los planes de estudio a dicha programación. La idea es que el estudiantado tenga la posibilidad de compatibilizar su proceso formativo con una actividad retribuida en una organización o institución a través de un contrato en alternancia, de acuerdo con la normativa laboral expuesta con anterioridad. A tal respecto, también estipula la norma que el porcentaje de créditos que se podrán desarrollar en una entidad empleadora oscilará entre el 20 y el 40% en los grados y el 25 y 50% en los másteres[34].

4. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA LEY 3/2022, DE 31 DE MARZO, DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL[35]

En marzo del pasado 2022, el Consejo de Ministros español dio luz verde a la nueva Ley Orgánica 3/2022, la cual establece un nuevo sistema de grados de FP, introduciendo la formación dual como prioritaria. En este sentido, cabe resaltar que ha sido aprobada con un apoyo político y social bastante importante, que cuenta con una ambiciosa finalidad y ámbito objetivo, además de tener unos novedosos rasgos configuradores[36].

La formación profesional dual se regula en el Título III de esta norma, sobre el Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades, en el que se contemplan las determinaciones generales, el doble régimen de la oferta de formación profesional (dividida en general e intensiva), las modalidades existentes de oferta de la formación profesional (presencial, semipresencial y virtual; modular; modalidades que se dirigen a colectivos específicos vulnerables; otros programas formativos; así como los programas formativos en empresa u organismo equiparado. No obstante, ha sido más de un

[34] Noticia educativa de la página web de la Junta de Andalucía publicada por la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, "La implantación de los grados duales en Andalucía será prioritaria a partir de 2025" en fecha 5 de febrero de 2023.

[35] BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

[36] Mella Méndez, L.: "Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma", *Brief de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022, Cinca*, 2022, p. 163.

año después cuando se ha publicado el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional[37].

Ambas normas, en su conjunto, pretenden reinventar el sistema educativo actual y tratar de hacerlo más flexible para adaptarlo a todo tipo de personas. Además, también trata de ayudar a las empresas a cubrir ofertas de empleo que presentan dificultades para ser cubiertas, por pertenecer a niveles de cualificación intermedios que se vinculan con la FP.

En cuanto a su implantación, la norma incluye un periodo de adaptación para las administraciones competentes, con fecha límite el 1 de enero del año 2025, para hacerse con aquellos medios e instrumentos que consideren necesarios para adaptarse a las novedades de esta modalidad. En tal sentido, el legislador prevé que para 2025 el 50% de las oportunidades de empleo van a estar reservadas para personas que tengan este tipo de cualificación intermedia (en concreto, técnicos y técnicos superiores de FP).

En cuanto a los objetivos de la Ley de Formación Profesional podemos citar el incremento de la disponibilidad de plazas en los programas de FP, alineándolos con las demandas del mercado laboral actual para evitar que, a pesar de existir una tasa de desempleo elevada, no se adecúen las personas con las vacantes. Asimismo, se propone extender la duración de la misma tanto a empleados como a personas en búsqueda de empleo, con el fin de equiparar a España con otros países líderes en este aspecto. Para ello, se ha vuelto esencial desarrollar un sistema formativo que sea flexible, accesible y capaz de ser acreditado.

En ese sentido, entre los elementos positivos más destacables cabe señalar:

a) La integración de los sistemas de Formación Profesional, tanto educativa como orientada al empleo, otorga tanto a las personas estudiantes como a las trabajadoras, la capacidad de diseñar sus rutas de formación de acuerdo con sus expectativas, necesidades o requerimientos personales.

b) Esta medida acerca la FP al entorno laboral más representativo de cada región, mediante la generalización de esta nueva modalidad dual, de forma que posibilita a las personas más jóvenes a realizar una parte significativa de su formación en las propias empresas, por lo que se verán conectados desde el inicio con la realidad práctica y las tecnologías empleadas en el mundo de trabajo. Esto, asimismo, generará una mayor cualificación profesional y empleabilidad, promoviendo una mayor implicación de las organizaciones en la formación de los estudiantes.

c) Se facilita la acreditación de las competencias profesionales para aquellas personas que carezcan de una titulación oficial que certifique su experiencia y los conocimientos que ha acumulado a lo largo de los años.

d) La orientación profesional se sitúa en el centro del sistema de FP, para los estudiantes que se están formando para su acceso al mercado de trabajo y para los que ya se encuentren en el mismo, de forma que se mantenga su empleabilidad a los niveles más altos posibles durante su vida profesional.

e) Pretende el acercamiento de las organizaciones, al hacerlas partícipes de gran parte del proceso de formación del alumnado y adecuando, dentro de lo posible, las competencias, conocimientos y habilidades, precisamente a aquellas que se demandarán por la misma.

[37] BOE núm. 174, de 22 de julio de 2023.

5. CONCLUSIONES

La promoción de la formación dual y, consecuentemente, el estímulo de los contratos de formación profesional en alternancia, se perfilan como una de las estrategias vitales en la actualidad con impactos trascendentales en una gran variedad de ámbitos, sobre todo en el ámbito juvenil, con el objetivo de mejorar el empleo en una época de continuos cambios, tecnológicos, económicos, sociales, culturales, entre otros.

Estos programas formativos, que combinan la educación tradicional teórica con la experiencia práctica en empresas, desempeñan un papel crucial en la preparación de los más jóvenes para un mundo de trabajo cambiante. A tal respecto, a medida que la economía global se vuelve cada vez más dinámica y tecnológicamente avanzada, la formación profesional dual se posiciona como una de las vías más efectivas para abordar los desafíos del desempleo, el cierre de las brechas de habilidades (digital, de género, entre otras), así como la adaptación de la fuerza laboral a las demandas del mercado laboral, aspecto que no está ocurriendo recientemente y que, a pesar de que España tiene una de las tasas más altas en desempleo juvenil, las empresas aseguran que no encuentran el talento adecuado a los puestos de trabajo que se están ofreciendo, por lo que hay un problema en la oferta-demanda.

En el ámbito educativo, estos contratos formativos mejoran la calidad de la propia educación, al brindar a las personas estudiantes la oportunidad de poder aplicar sus conocimientos y habilidades en un entorno de trabajo real, por lo que su implicación en los estudios será mayor, como regla general, al tener estos cierto incentivo. Al mismo tiempo, reducen la brecha existente entre la teoría y la práctica, que tanto reclaman los estudiantes, alineando de forma más estrecha la educación con las necesidades de las empresas.

Por otro lado, desde una perspectiva laboral, los contratos de formación en alternancia permiten a las organizaciones identificar y, en caso de que así lo consideren, retener el talento de forma temprana, lo que se traducirá en una mayor productividad y competitividad. Al mismo tiempo, tal y como hemos expresado anteriormente, combatirá el desempleo juvenil ya que facilitan la entrada al mercado laboral a la juventud, con habilidades más actualizadas.

Asimismo, en el ámbito económico, la formación dual podría impulsar el crecimiento del país, puesto que mejoraría la satisfacción de las necesidades de las organizaciones locales, lo que producirá la atracción de inversiones y fomentará el desarrollo económico. Es más, la inversión en educación y formación por sí solas, beneficia a la sociedad en su conjunto al mejorar tanto la empleabilidad como el bienestar económico.

En ese sentido, diversos estudios[38] aportan algunas soluciones para tratar de mejorar la situación actual mediante la implementación generalizada de formación profesional dual, que pueden resumirse en:

a) Adecuar la oferta formativa a la situación organizacional local, es decir, en lugar de que la oferta formativa sea generalista debería intentar adecuarse a las necesidades locales de cada territorio, sobre todo para fomentar que la población juvenil de las zonas rurales se traslade a las grandes ciudades para el desarrollo de su crecimiento profesional, lo que beneficiaría al asunto tan actual como es la problemática de la "España vaciada".

[38] Pérez de Tudela Delgado, A.: "La formación Profesional Dual en la España vaciada", *Revista Supervisión 21*, núm. 68, 2023, pp. 26-30.

b) Ligada a la anterior, provocar la fijación de la población al territorio para generar crecimiento económico.

c) Evitar tanto la sobrecualificación como la sobretitulación, que estamos acostumbrados a ver recientemente, puesto que los jóvenes consideran que, a falta de oportunidades de empleo, deben seguir formándose con titulación que quizás no sea la adecuada para lo que están demandando las empresas.

d) Muy importante, concienciar a la población (sobre todo a la más mayor) sobre la percepción sociológica de la FP, ya que muchas familias o parte de ellas, optan por la realización del Bachillerato y el acceso a la universidad para sus hijos, al verla como la vía más adecuada y con la que consideran que tendrán mayores oportunidades en el empleo, cuando realmente la FP tiene un valor que es insustituible por las grandes posibilidades formativas que esta ofrece, así como de facilitación de la inserción laboral.

Por último, en cuanto a la nueva Ley de Empleo se refiere, el alcance de la reforma que se plantea con la misma no parece que suponga un cambio trascendental de los Servicios Públicos de empleo que vayan a permitir la superación de las limitaciones tradicionales que éste ha venido presentando históricamente y cuyo rasgo más sintomático es que el 42 por ciento de desempleo en nuestro país es de larga duración.

En ese sentido, la norma que pretende reformar el sistema vigente parece hacerlo atractivo y, sobre todo, con prestigio, para lo que se necesita un cambio de la valoración por parte de la sociedad, ya que tradicionalmente, se le ha considerado el "hermano pobre" en el sistema educativo y un gran número de personas jóvenes no lo escogían como primera opción. Esta tendencia parece que se está reduciendo, sobre todo con la aprobación, por ejemplo, del Plan Estratégico de la Formación Profesional del sistema educativo aprobado en 2018, y el Plan de Modernización de la Formación Profesional de 2020.

En este punto, es realmente importante la financiación del sistema y, para ello, debemos aprovechar los fondos europeos "Next Generation UE", ya que para que se produzca dicha ambiciosa renovación, será necesario un gran volumen de ingresos para construir nuevas infraestructuras y centros educativos, así como la formación especializada del profesorado, que se estima que será de más de cinco millones de euros en los próximos cuatro años[39]. No obstante, esta nueva norma parece estar bien orientada y con un objetivo muy delimitado, sin perjuicio de que el comienzo de la implantación es aún muy reciente y falta perspectiva para conocer sus verdaderos resultados.

6. BIBLIOGRAFÍA

Araya Muñoz, I.: "La formación dual y su fundamentación curricular", *Revista Educación*, núm. 32, 2008.

Escamilla, M. A., Küster, I. y Vila, N.: "La formación en el ámbito de la empresa en general y de las ventas en particular", *Revista de investigación 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, vol. 2, núm. 2, 2013.

Gómez Salado, M. A.: "Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado "Coalición Progresista": un estudio jurídico laboral", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 5, núm. 1, 2020.

Gómez Salado, M. A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

[39] Mella Méndez, L.: "Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo...", *op. cit*. p. 167.

Lentzen, S.: "Los modelos de formación dual como integración de lo académico y lo laboral", *Revista Practicum*, vol. 1, núm. 1, 2016.

Mella Méndez, L.: "Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma", *Brief de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022, Cinca*, 2022.

Molina Ávila, I. M.: "La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional", *Revista Internacional de Organizaciones, International Journal of Organizations*, núm. 17, 2016.

Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M.: "Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: ¿avance o retroceso?, Revista Derecho Social y Empresa, núm. 18, 2023.

Morales Ramírez, M. A.: "Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 19, 2014.

Olmos Parés, I.: "El poder de dirección y los medios de control del empresario en el teletrabajo", *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Coruña*, vol. 25, 2021.

Olmos Rueda, P. y Mas Torelló, O.: "Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica", *Revista Educar*, vol. 53, núm 2 (Ejemplar dedicado a: La Formación Profesional), 2017.

Peral Calvo, M.: "Políticas Activas de empleo: la Política de Formación", Trabajo Fin de Grado de la Facultad de Ciencias del Trabajo para el Curso de Adaptación al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid, 2012.

Pérez de Tudela Delgado, A.: "La formación Profesional Dual en la España vaciada", *Revista Supervisión 21*, núm. 68, 2023.

Pineda Herrero, P.: "La formación continua en España: Balance y retos de futuro"*, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, vol. 13, núm. 1, 2007.

Pineda Herrero, P. y Sarramona i López, J.: "El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios", Revista de Educación, núm. 341, 2006.

Pozo-Llorente, M. T., Aguayo Moral, J. M., Poza-Vilches, M.F., Moreno Verdejo, A., Navarro Ruiz, M. A. y del Río Cabeza, A. I.: "Diagnóstico de la Formación Profesional Dual en Andalucía y propuestas de mejora (2013-2020)"*, CaixaBank Dualiza, Junta de Andalucía*, 2021.

Planas Coll, J.: "El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España", Revista de Educación, núm. 338, 2005.

Rojo Torrecilla, E.: "Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 6, 2023.

Segarra, D.: "Las nuevas tecnologías, ¿nuevo factor de exclusión social?"*, Cuenta y razón*, núm. 135, 2004.

Sempere Navarro, A. y San Martín Mazzucconi, C.: "Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales: una tipología jurisprudencial", *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm. 10, 2006.

Torres Albero, C.: "Sociedad de la información y brecha digital en España", Revista Panorama Social, vol. 17, núm. 25, 2017.

Vila Tierno, F.: "Problemas de delimitación de la relación jurídica de los jóvenes y la empresa, en los procesos de transición entre formación y empleo", *Noticias CIELO Laboral*, núm. 6, 2022.

Vila Tierno, F.: "Realidad social y económica en un proceso de transformación tecnológica. La brecha digital"*, Congreso Internacional en la Universita' Degli Studi di Roma La Sapienza "Nuevas formas de prestación laboral y especial vulnerabilidad de los mayores"*, 2023.