



INFORME DE SITUACIÓN SEGUNDA EDICIÓN (2021-2022)

COLECTIVO DE DOCENTES DE FORMACIÓN PARA EL
EMPLEO



ASOCIACIÓN DE DOCENTES DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
AFOREN



INDICE

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN y CONTEXTO	1
2. ANALISIS DE RESULTADOS	2
2.1. Alcance	2
2.1.1. Comunidades Autónomas representadas.....	2
2.2. Perfil del Docente de FPE	3
2.2.1. Sexo.....	3
2.2.2. Nivel de estudios	3
2.2.3. Experiencia Laboral	3
2.3. Perfil Profesional del Docente de FPE	4
2.3.1. Programas Formativos	4
2.3.2. Horas año impartición	5
2.3.3. Porcentaje de jornada contratado.....	5
2.3.4. Horas no lectivas dedicadas	6
2.3.5. Precio/hora presencial	7
2.3.6. Devolución de Ingresos	7
2.3.7. Realización de la Documentación asociada	8
2.3.8. Material Didáctico	8
2.3.9. Captación de alumnos y empresas de prácticas	9
2.4. Perfil sectorial del Docente de FPE.....	9
2.4.1. Convenio	9
2.4.2. Acreditación	10
2.4.3. Plan Formativo	10
2.4.4. Periodicidad de la convocatoria	11
3. CONCLUSIONES	12
3.1. Reivindicaciones “históricas” del Colectivo.....	12
3.2. Propuestas de las asociaciones para la fase de desarrollo de la Ley de Integración de la Formación Profesional (Certificados de Profesionalidad)	12
4. INFORMACIÓN Y DATOS DE CONTACTO	13
4.1. Asociación Nacional de Docentes de Formación para el Empleo.....	13
4.2. Web, Portal de Empleo y RRSS.....	13
4.3. Representantes:.....	13



1. INTRODUCCIÓN y CONTEXTO

El **proyecto asociativo AFOREN surge en 2016** de un grupo de formadores que, ante la inexistencia de un organismo o institución al que acudir, decide reunirse para poner en común sus necesidades como profesionales, tratando de encontrar soluciones y ofrecerse ayuda mutua, con el objetivo último de reivindicar su profesión y trabajar por la calidad en la formación.

Tras más de cinco años de andadura, la asociación ha conseguido estructurar un **entorno sólido y compacto de colaboración**. Haciendo **visible la profesión de Docente de Formación para el Empleo** ante organismos e instituciones.

AFOREN, la Asociación Nacional de Docentes de Formación para el Empleo con mayor representatividad del colectivo, realizó en el último trimestre del año 2021, su cuestionario anual de cara a configurar el segundo **Informe de Situación de Colectivo de Docentes de Formación para el Empleo**.

Con este trabajo se pretende conocer cuál es la **situación como docente de formación para el empleo**, al objeto de tener un conocimiento lo más amplio posible de la situación del colectivo y, de esta manera, poder llevar a cabo una defensa de nuestra actividad mejor y más próxima a la realidad.

Hay que puntualizar que los resultados mostrados a continuación contienen respuestas de docentes de FPE en sus distintas áreas: **Certificados de Profesionalidad, Formación de oferta, Formación a ocupados, Formación subvencionada y bonificada**.

Es difícil separar los ámbitos de impartición, ya que la mayoría de los profesionales dedicados a la docente en la formación para el empleo simultanean de manera habitual todas estas líneas de formación. Igualmente, respecto a la relación contractual con la entidad de formación, estando en muchos casos en situación de pluriactividad, simultaneando contratos laborales y mercantiles.

Seguidamente comenzamos el desarrollo del análisis de los resultados del cuestionario con la baremación de una serie de preguntas de contextualización y clasificación.



2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

2.1. Alcance

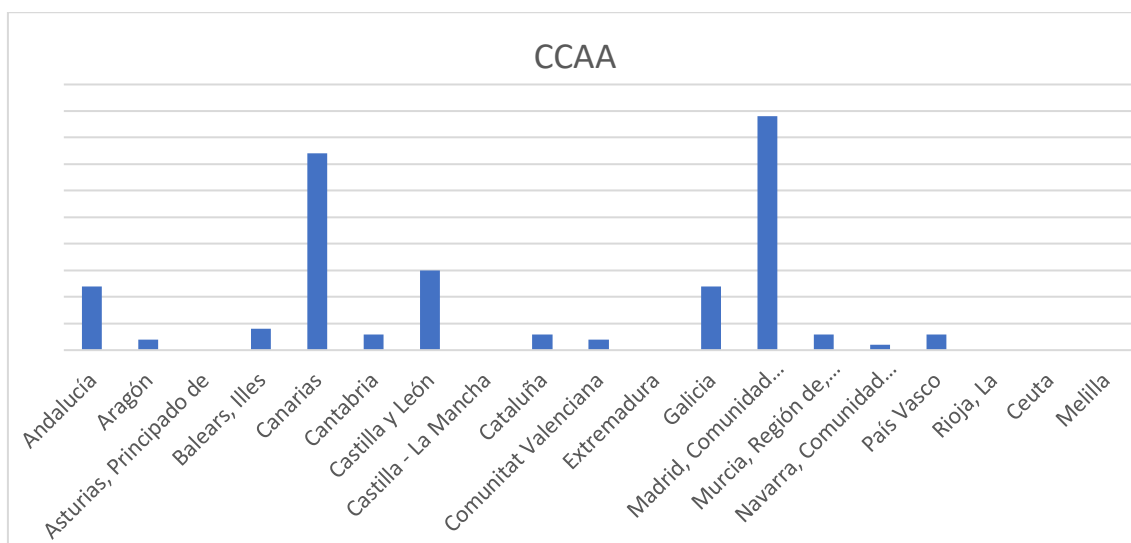
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a más de **400 Docentes de Formación para el Empleo en activo**. El colectivo de Docentes de Formación para el Empleo (en adelante Docentes de FPE) consta en España de **unas 20 mil a 25 mil personas aproximadamente**, según los datos proporcionados por las diferentes CCAA. Siendo una horquilla amplia, ya que en muchas CCAA no existe manera de poder poner un número por la ausencia de registros.

Siendo la representación de Aforen **cerca de los 4 mil profesionales** que siguen a la asociación como socios y simpatizantes.

Actualmente en Aforen no estamos solos, ya que contamos con el apoyo a nivel de CCAA de **Educam en Canarias y Docentes FOIB en Baleares**. Además del inestimable acompañamiento del **Observatorio de Docentes de FPE**, creado hace ya un par de años.

2.1.1. Comunidades Autónomas representadas

En el siguiente gráfico podemos visualizar la representación del nivel de encuestas realizadas por Comunidades Autónomas.



Como podemos ver claramente, las comunidades autónomas donde ha tenido mayor repercusión el cuestionario han sido en aquellas que existe una representación activa del colectivo de Docentes de Formación para el Empleo.

Siendo la **Comunidad de Madrid y Andalucía**, donde existe delegación activa de Aforen, así como **Canarias e Islas Baleares** donde existen asociaciones regionales.

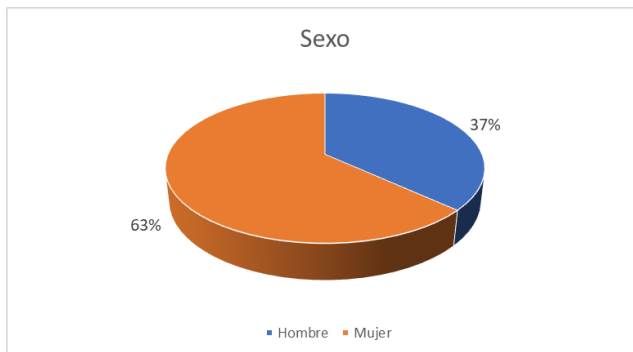
La lectura es clara, **el colectivo de Docentes de FPE está muy atomizado**, casi sin estructuras que permitan el intercambio de información, y permitan la interrelación entre los profesionales docentes. La **necesidad de ampliar la cobertura del movimiento** asociativo es imperante. Necesitamos que los docentes vean, y crean, en las bondades del movimiento asociativo en el colectivo. Y en su importancia de cara a representar y reivindicar con una sola voz el crisol de situaciones que tenemos dentro de la profesión.



2.2. Perfil del Docente de FPE

2.2.1. Sexo

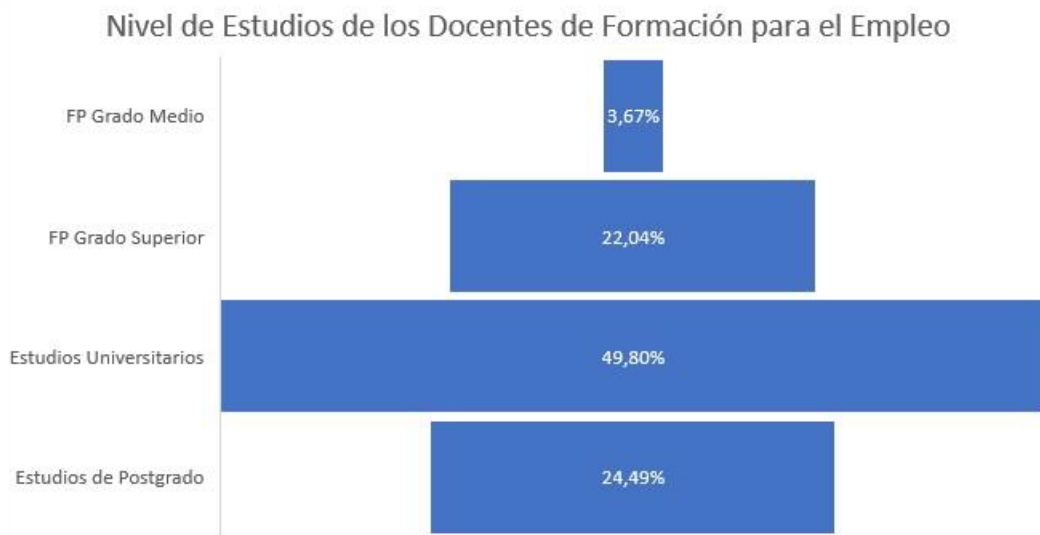
De entre los profesionales dedicados a la formación para el empleo, las mujeres representan 13 puntos más por encima de la media. Es un **sector con alta presencia de docentes mujeres** que aportan, además de su experiencia profesional y didáctica, **una perspectiva de género** muy demandada y necesaria en las formaciones.



2.2.2. Nivel de estudios

Respecto al nivel de estudio entre los encuestados, podemos ver en el siguiente gráfico la alta proporción de docentes con estudios universitarios y de postgrado. Mostrando claramente el **alto nivel educativo** con el que cuentan los docentes de FPE.

Otro ítem que analizar sin duda es el **gran aporte de los docentes técnicos**, titulados superiores o medios de la familia en la que imparten.



Sin duda los profesionales aportan en sus formaciones un alto nivel educativo que, unido a la amplia experiencia laboral, hace del colectivo un **valioso capital profesional y humano** al que debería de tenerse en mejor consideración.

2.2.3. Experiencia Laboral

El gran activo de los docentes de FPE es su **amplia experiencia laboral**. Este enorme desarrollo en sus áreas laborales se traslada día a día en las formaciones. Dando como resultado una capacitación de los alumnos muy por encima de otras formaciones profesionales.



El haber realizado durante muchos años la actividad en la que imparten docencia nutre las formaciones de características similares al puesto de trabajo que los usuarios se van a encontrar. Saliedo así de las formaciones teóricas, pegadas a los textos, y **situando la práctica y el desarrollo de habilidades en el centro de la capacitación.**



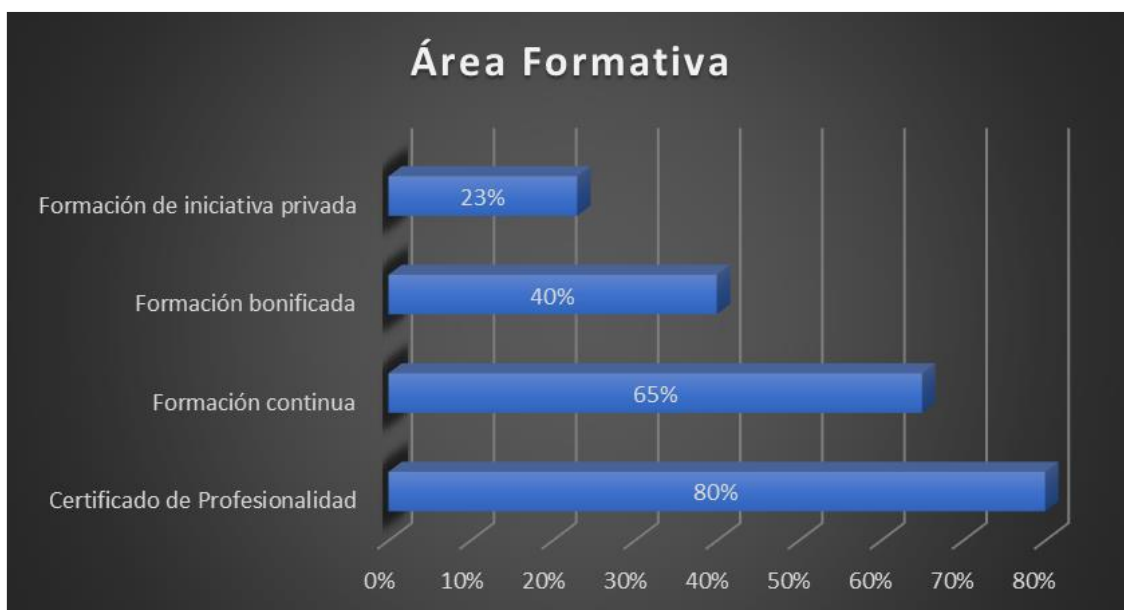
Como podemos ver en el grafico un 70% de los encuestados cuentan con una experiencia laboral en el área de impartición de mas de 5 años. Siendo un **40% los docentes de FPE que tienen en su haber entre 10 y 20 años de experiencia profesional.**

Como comentábamos anteriormente, es el gran hecho diferenciador de los docentes de FPE. Y su **gran ventaja competitiva** respecto a otros docentes de formación profesional.

2.3. Perfil Profesional del Docente de FPE

2.3.1. Programas Formativos

Como anticipábamos en la introducción **la gran mayoría de los docentes de FPE simultanean de manera habitual su participación en distintos programas formativos.** No siendo la especialización un valor en auge, ya que es complicado desarrollar la profesión dedicándose únicamente a impartir en un programa formativo.





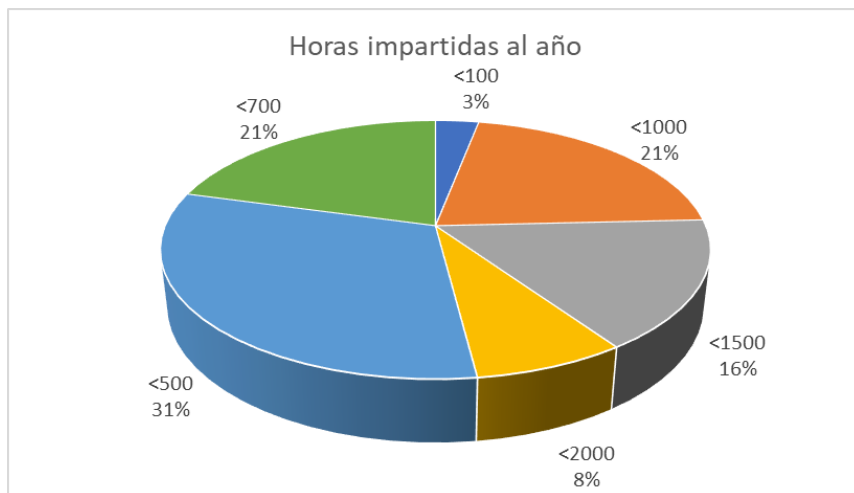
Diferenciamos a nivel de análisis el siguiente desglose: Certificados de Profesionalidad, Formación Continua, Formación Bonificada y Formación de iniciativa Privada.

Como nos muestra el gráfico una **gran parte del colectivo se encuentra inmerso en la impartición de Certificados de profesionalidad y Formación continua**. Ya sea en convocatorias de desempleados, como de ocupados. Y en convocatorias provinientes de las CCAA o de ámbito nacional.

Un buen número de profesionales realiza igualmente formación bonificada a empresas, siendo la formación de iniciativa exclusivamente privada la menos impartida por estos profesionales.

2.3.2. Horas año impartición

La profesión de Docente de FPE adolece, desde siempre, de una temporalidad muy acusada. Se puede visualizar de una manera transparente al comprobar que **el 76% de los docentes encuestados no supera las mil horas de impartición anual**. Siendo un 31% los que están por debajo de las 500.



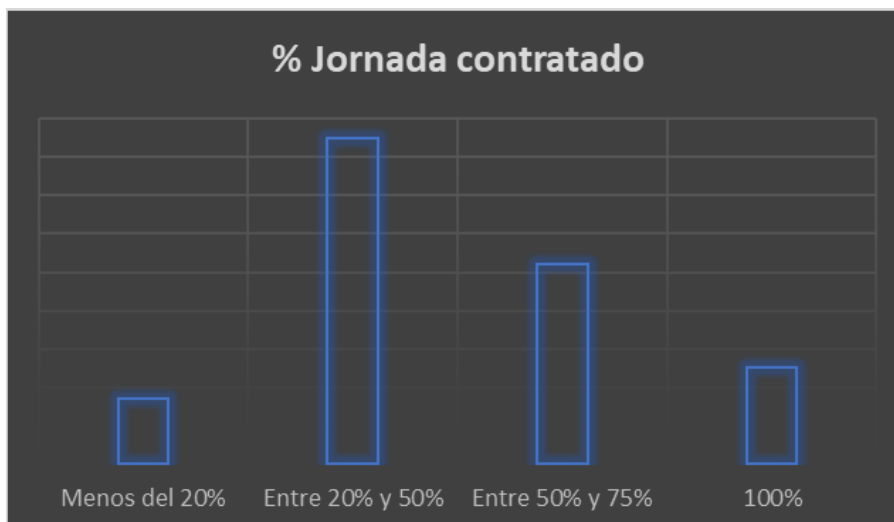
Estas **cifras están muy por debajo de lo necesario** para poder otorgar un mínimo de estabilidad en la profesión de Docentes de FPE. La inestabilidad está haciendo que muchos y buenos profesionales de la docencia no puedan dedicarse a ello como les gustaría.

Mas adelante se mostrará el resultado de la pregunta a los precios/hora cobrados, recordemos, solo por impartición y casi nunca por otros conceptos, pero se puede vislumbrar que existe un alto porcentaje de docentes que no pueden vivir de la formación.

2.3.3. Porcentaje de jornada contratado

Otra muestra inequívoca de la precariedad de la profesión del Docente de FPE es el porcentaje de horas contratado. Recordemos que **no se contrata mas que por la impartición de las clases**, el resto de los trabajos asociados a la labora de docencia no están normalmente recogidos en la relación contractual.

Siendo esto así, y como podemos observar en la gráfica que a continuación se muestra, entre el 20% y el 50% de la jornada es el tramo donde se sitúan un mayor número de profesionales.



Es fácil concluir que es necesaria la ampliación contractual a aquellas tareas, propias de la docencia, y que actualmente no quedan recogidas bajo relación laboral. Teniendo como consecuencia la bajada de porcentajes de contratación en horas respecto a la jornada completa, y el empeoramiento no solo de las condiciones laborales, sino de las cotizaciones y prestaciones asociadas a todo trabajador.

Hay que destacar que no se ha realizado una pregunta sobre el tipo de contrato que se realiza, ya que la considerábamos innecesaria, por el **absoluto dominio del contrato de obra y servicio**.

2.3.4. Horas no lectivas dedicadas

A colación del análisis de resultados de la pregunta anterior, se muestra a continuación los porcentajes de horas no lectivas dedicadas a cuenta de los Docentes de FPE fuera de su jornada laboral de impartición.



Resulta impactante que una gran parte de los encuestados situó este dato **entre el 10% y el 50% de sus horas de dedicación a la labor docente fuera de la impartición**. Siendo estas no remuneradas, parece claro que parte de los costes laborales asociados a la docencia de la formación para el empleo caen sobre el propio docente. Dedicando un fuerte porcentaje de su actividad sin soporte contractual, ni remuneración.



2.3.5. Precio/hora presencial

Llegamos a una de las preguntas más importantes sin duda del estudio. Y más teniendo en cuenta las preguntas anteriores. El precio/hora cobrada por los Docentes de FPE en modalidad presencial o aula virtual.



Como podemos visualizar, la mayor parte de los docentes de FPE situán su **remuneración media por hora entre los 10 y 30 €/hora**. Queremos recordar que esta remuneración es la única que el docente recibe, y considerando que una hora de impartición puede ser dos o tres horas de preparación, evaluación, tutorías...

Siendo este rango ya preocupante de por sí. Vemos, respecto a otros años, la subida del rango por debajo de los 10 €/hora. Esta tendencia nos muestra de manera evidente el todavía mayor **deterioro de las condiciones laborales de los Docentes de FPE**.

A tener en cuenta también, para una mejor perspectiva de la situación, que se impone poco a poco la **remuneración por alumno que finaliza**, externalizando el riesgo a los docentes. Y que no existe posibilidad alguna de **horas de visitas médicas u otros conceptos**, ya que estas son siempre recuperables.

2.3.6. Devolución de Ingresos

Esta **práctica fraudulenta** de hacer que el docente devuelva parte de sus ingresos a la entidad de formación es algo ya denunciado por muchos docentes de FPE.

Su existencia se basa en que la entidad necesita justificar unos determinados pagos al docente de FPE, por lo que realiza los mismo por las cantidades que necesita, obligando al docente a retornar parte de esos pagos ya realizados, con el consiguiente **perjuicio a nivel fiscal del mismo**.

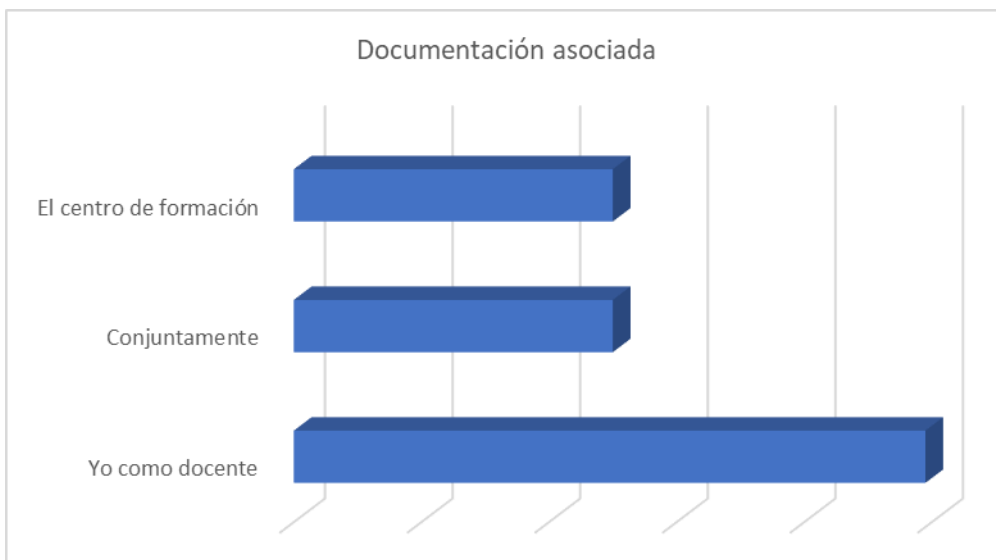
Aunque, como decimos, es una práctica fuera de ley y denunciada públicamente, nos asombra ver que todavía un **20% de los encuestados sostienen que se han encontrado con esa situación**.



Estas praxis son un hecho muy lamentable y doloroso que solo se dan en **profesiones altamente precarizadas**. La denuncia inmediata a la inspección de trabajo tiene que poder acabar con esta lacra.

2.3.7. Realización de la Documentación asociada

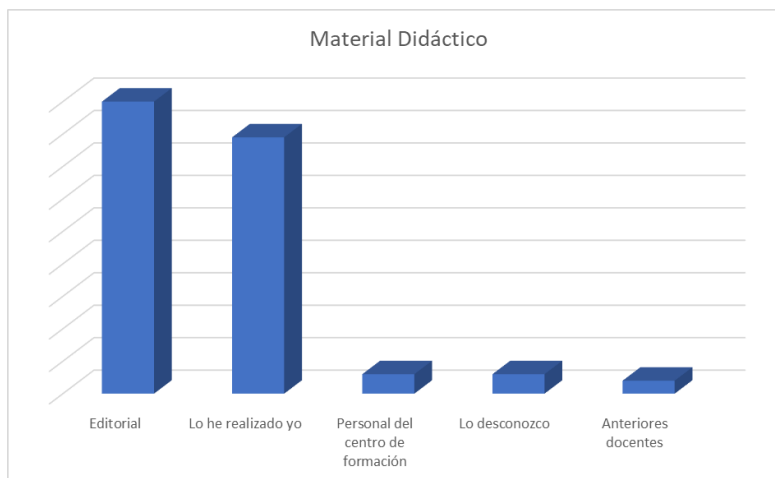
Otra de las cuestiones que preocupa al colectivo de docentes de FPE es la **carga documental** que llevan aparejadas las acciones formativas. La programación didáctica es una parte de ella, pero no la única. La evaluación también cuenta con numerosos documentos a cumplimentar.



Vemos en la gráfica que el **peso de esta carga documental cae de manera mayoritaria en el docente**, aumentando más en número de horas no lectivas, y no remuneradas que el docente tiene que dedicar a la acción formativa.

2.3.8. Material Didáctico

En la misma línea de la pregunta anterior tenemos la realización del material didáctico. Aunque en la gráfica se puede ver que la mayor parte de las entidades deciden la compra de materiales didácticos a una editorial. El ítem de "lo he realizado yo" está casi a la par.



Esto se debe que aunque se adquiera material didáctico por parte de la entidad a una editorial, también es cierto que el nivel, en general, y salvo algunas excepciones, de estos materiales didácticos es muy bajo.



Obligando al docente de FPE a ampliar y completar ese material con mayor profundidad en muchas materias.

2.3.9. Captación de alumnos y empresas de prácticas

Además de las tareas relatadas en la anteriores preguntas, pertinentes a la labor de Docente de FPE, pero no contratadas ni remuneradas. Se añaden otras tareas que las entidades de formación solicitan a los docentes, fuera de su área pedagógica, que en algunos casos llevan aparejada remuneración y en otros no.

Entre ellas encontramos las **captaciones tanto de alumnos, como de empresas** para la realización de prácticas.



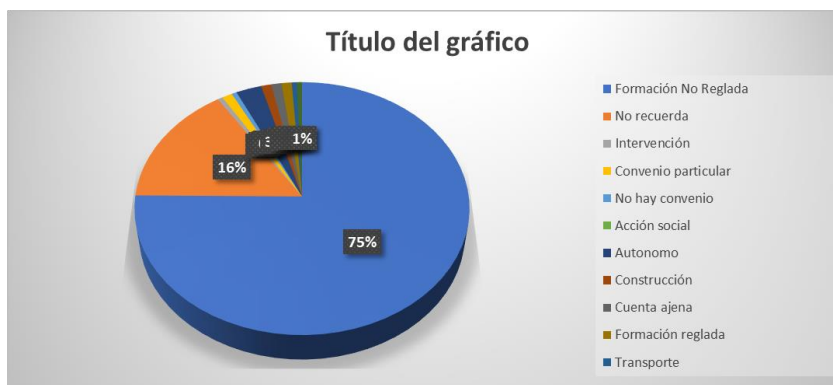
Vemos en los gráficos, y a diferencia del estudio pasado, que estas captaciones de alumnos y de empresas cada vez **las va asumiendo mas las entidades de formación**, como es de lógica.

Son tareas que se colocan fuera de la labor docente y que, además, requieren de un perfil profesional que no todos los docentes tienen, ni tienen porque tener. Para eso existe las **figura del orientador y el prospector** que están especializados en dichas materias.

2.4. Perfil sectorial del Docente de FPE

2.4.1. Convenio

Dentro de lo que hemos denominado el perfil sectorial del docente de FPE destacamos el convenio por el que normalmente se regula la relación contractual entre docente y entidad.



Visualizando el gráfico, y considerando que una buena parte de los profesionales que no recuerdan a que convenio están acogidos, seguramente lo estén en el **Convenio de Enseñanza No Reglada**, tenemos que ese convenio marca las líneas de las condiciones laborales del colectivo, en mas de un 90% de los casos, podríamos aventurar.



La sensibilidad del colectivo es que ese tipo de convenio no les representa, ya que no se ideó para una dedicación constante a la docencia. Sino para dar cobertura a aquellos docentes que dedicaban a profesión algunas horas semanales.

Otro tema, también muy cuestionado del colectivo, es el hecho de que los Certificados de Profesionalidad, formación reglada y ya bajo el paraguas del **Ministerio de Educación y Formación Profesional**, sigan regulados bajo el Convenio de Enseñanza No Reglada. Toda lógica apuntaría a que estos certificados de profesionalidad salieran de la regulación del citado Convenio de Enseñanza No Reglada, para pasar al Convenio que regula la Formación Profesional en el ámbito educativo.

2.4.2. Acreditación

Otra de las batallas perpetuas del colectivo es el tema de **las acreditaciones u homologaciones** para desarrollar la actividad en cada una de las CCAA. Los sistemas y requisitos para estas validaciones, aún estando recogidos bajo los Reales Decretos que regulan a cada uno de los Certificados de Profesionalidad, es increíblemente variable.

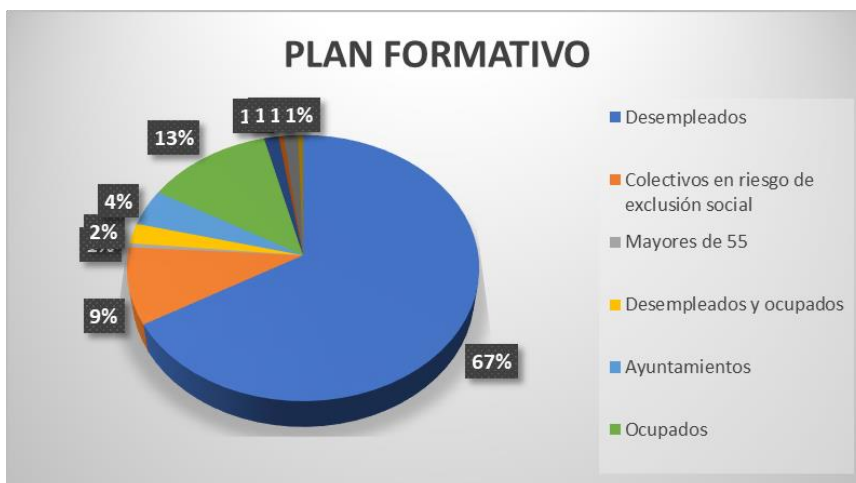
Dependiendo de la CCAA podemos encontrar distintas formas de acceder a estas acreditaciones u homologaciones. Desde algún **registro de docentes de FPE** en el que el propio docente puede acreditarse, a que tenga que ser la propia entidad de formación quien tenga que realizar el trámite en “representación” del docente.



Como vemos, **un 77% de los encuestados no puede acceder directamente a acreditarse u homologarse directamente**, sino que tiene que ser la entidad de formación quien lo realice. Colocando al docente en una situación de autentica indefensión. Y otorgando un poder a la entidad que no les corresponde.

2.4.3. Plan Formativo

Dentro de los planes formativos enmarcados en las Políticas activas de Empleo. Para la mayor parte de los docentes **la formación a desempleados** es la que le ocupa casi un tercio de las acciones formativas desarrolladas en el año.



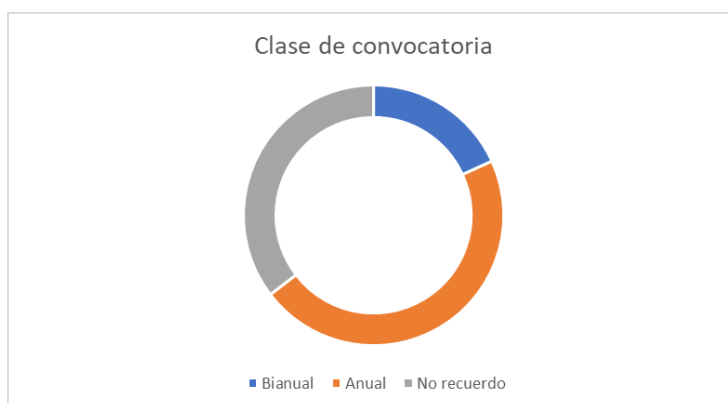
Los **colectivos específicos** son el segundo plan formativo donde desarrollan su actividad los docentes de FPE.

Esto nos refuerza en la idea de la gran aportación que estos docentes de FPE realizan diariamente en pro de la inclusión laboral y social. Sin duda, **son agentes de cambio** que ayudarán a la recuperación y reinserción laboral de miles de personas

2.4.4. Periodicidad de la convocatoria

Otro dato interesante de análisis es la periodicidad con la que las instituciones públicas lanzan convocatorias y el plazo de ejecución de las mismas.

En este sentido podemos ver que las convocatorias anuales siguen prevaleciendo antes las bianuales. Hecho que perjudica la estabilidad en la profesión, ya que nos enfrentamos a periodos de inactividad por la ausencia de convocatoria de formación.



Aforen, junto a las asociaciones de centros apuesta claramente por las convocatorias bianuales. Que consiguen una formación estable y continuada en el mercado, para que el usuario pueda disponer de formación sea cual sea el momento en la que la necesite.



3. CONCLUSIONES

A partir de toda la información expuesta en las páginas anteriores podemos concluir que **la profesión de Docente de Formación para el Empleo se encuentra en una situación crítica**.

La **temporalidad y la precarización** están a la orden del día. Los profesionales estamos muy lejos del reconocimiento debido a nuestra valía y a nuestro aporte a la sociedad. Y somos considerados, en el mejor de los casos, como **“docentes de segunda”**.

Por ello, Aforen y las asociaciones representativas del colectivo de docentes de FPE no cejaremos en las reivindicaciones que hagan de esta profesión un trabajo con condiciones laborales dignas.

Entre otras citamos las **siguientes reivindicaciones**, tanto “históricas”, como derivadas de la inclusión de los Certificados de Profesionalidad como formación reglada dependiente del Ministerio de Educación.

3.1. Reivindicaciones “históricas” del Colectivo

- Registros de Docentes de FPE autonómicos.
- Homologaciones convalidables a nivel nacional.
- Suelo en el precio/hora
- Fin de las Retribuciones docentes por alumno que finaliza
- Remuneración preparación de clases, evaluación y elaboración documental.
- Posibilidades de bajas laborales por CC o AT. Cumplimiento derechos fundamentales trabajadores.
- Liquidaciones y finiquitos según convenio

3.2. Propuestas de las asociaciones para la fase de desarrollo de la Ley de Integración de la Formación Profesional (Certificados de Profesionalidad)

- Reconocimiento de la figura del Docente de Certificados de Profesionalidad como Docente de Formación profesional
- Inclusión del CNO: 23291010 dentro del epígrafe 2220 Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Registro Nacional de Docentes. Existe actualmente un Registro de Docentes de Formación Profesional, exigimos la creación de un Registro Nacional de Docentes de Certificados de Profesionalidad
- Apuesta por la Contratación Fija Discontinua. Se prevé la especialización de centros por áreas formativas, porque no apostar por este tipo de contratación.
- Amparo bajo el mismo convenio que cubre al colectivo de Profesores de Formación Profesional.
- Equiparar las condiciones laborales entre Profesores de Formación profesional y Docentes de Formación para el Empleo
- Asimilación mediante distintas vías de los profesores/as de la formación profesional.
- Creación itinerarios específicos para la flexibilización de los requisitos en situaciones de dificultad para encontrar docentes de distintas familias profesionales.



4. INFORMACIÓN Y DATOS DE CONTACTO

4.1. Asociación Nacional de Docentes de Formación para el Empleo

- Delegación Madrid: Calle Lavapies 38. 28012. Madrid. (658670672)
- Delegación Andalucía: Calle Petanca, bloque 4. 1º. 04131. Almería. (658670672)

4.2. Web, Portal de Empleo y RRSS

- <https://www.aforen.es/>
- <https://empleo.aforen.es/>
- <https://www.linkedin.com/company/asociaci%C3%B3n-aforen/>

4.3. Representantes:

- Juan Francisco Maroto Arnaiz. Vicepresidente: relacionesinstitucionales@aforen.es (695160418)
- Javier Fernández Martínez. Presidente. Organizacion@aforen.es (615959818)

