



**REFLEXIONES SOBRE EL IMPACTO
DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA
3/2022 DE ORDENACION E
INTEGRACION DE LA FORMACION
PROFESIONAL EN EL ENTORNO
EMPRESARIAL**

Madrid a 9 de marzo de 2023

ÍNDICE

1

Contexto de la nueva LOFP

2

Objetivos del análisis

3

Reflexiones

4

Conclusiones y propuestas

1. Contexto

La profunda transformación social y económica a la que nos enfrentamos nos exige, aún más que nunca, avanzar en el imprescindible **acercamiento entre el ámbito formativo y el mercado laboral**, así como reconducir la **falta de ajuste entre la oferta y la demanda** de cualificaciones profesionales.

En este contexto, resulta incomprensible que, ante una elevadísima tasa de desempleo, cada vez más empresas tengan **dificultades para encontrar los perfiles** que demandan.

La **formación profesional** se configura como un **elemento estratégico** para impulsar perfiles profesionales demandados por las empresas y para responder al reto de actualizar los contenidos ocupacionales. Asimismo, la formación dual resulta una modalidad de formación que facilita **la transición entre la formación y el ámbito laboral**.

Las proyecciones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) muestran que, para 2030, los nuevos puestos de trabajo que se crearán en España requerirán un 65% de profesionales con cualificaciones medias.

A pesar de esta realidad, España aún se sitúa muy alejada de la media de otros países europeos en la implantación de la formación profesional dual, lo que evidencia la existencia de **barreras y obstáculos** que, de algún modo, han impedido una implantación más eficiente acorde con otros países de nuestro entorno.

No se puede obviar que la **participación de las empresas resulta fundamental** para el desarrollo del sistema de formación profesional dual y así se establece en la nueva Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración del sistema de formación profesional (en adelante LOFP), donde se reconoce la **corresponsabilidad de las empresas** en este nuevo sistema.

La nueva LOFP y el proyecto de Real Decreto por el que se establece la ordenación del sistema de formación profesional, configuran una **reordenación absoluta del sistema de formación profesional en España**.

En este proceso de transformación, la **importancia de la FP Dual** se destaca no sólo como una modalidad de formación relevante para la práctica empresarial y mayor empleabilidad, sino por la capacidad de adaptación y evolución más acelerada para las competencias de futuro y reskilling.

EnClave de Personas y CEOE consideran que invertir en FP Dual es invertir en el **futuro para España** y conciben la formación profesional como:

- Nicho de conocimiento necesario, atendiendo a las **necesidades de talento** no cubiertas.
- Herramienta de **formación de expertos**.
- Elemento de **sostenibilidad y cohesión social**, incrementando la **empleabilidad** de jóvenes y contribuyendo a **reducir el desempleo** juvenil.
- Catalizador de **colaboración** entre las empresas y las instituciones educativas.

- Elemento de progreso educativo, ajustando los contenidos de los grados de acuerdo a las **necesidades empresariales**.

En este contexto de reordenación del sistema de formación profesional, desde la representación empresarial se valora positivamente la búsqueda de **flexibilidad y el reconocimiento de las empresas** en el impulso de la formación profesional dual si bien se considera **necesario resolver algunas cuestiones**, para facilitar su participación, tan esencial para asegurar el éxito de este nuevo modelo.



2. Objetivos del análisis

Atendiendo a la situación puesta de manifiesto en el apartado introductorio y con el fin de poder profundizar sobre algunos de los aspectos referidos en el mismo, una representación de empresas de enClave de Personas, con la colaboración de CEOE, ha mantenido durante el último trimestre de 2022, un proceso de **debate y reflexión** sobre la nueva LOFP.

El objetivo de este análisis ha consistido fundamentalmente en la **puesta en valor de la formación profesional**, desde el convencimiento absoluto de la **corresponsabilidad** que se otorga a las empresas y, al mismo tiempo, analizar el **impacto que este nuevo sistema tiene en el tejido empresarial**, tanto para las grandes empresas, como para las microempresas y pymes.

Sin ánimo de ser un informe taxativo y sin haber podido abordar todas las cuestiones susceptibles de análisis desde la perspectiva empresarial, se trató de identificar aquellos **aspectos de mejora más relevantes** para las empresas, así como las **barreras y obstáculos** que pudieran incidir en su participación, así como en la implantación de la propia LOFP.

En concreto, este análisis se ha centrado en el papel de la Administración y de la empresa en la promoción de la Formación Profesional, el **acercamiento del contenido formativo** y de los **formadores** que lo imparten a la **realidad y evolución del mercado laboral**, la formación en la empresa, su **impacto** y los elementos necesarios para su desarrollo, entre algunos elementos más.

Tras este primer período de reflexión, se ha llegado a la conclusión de que **es necesario seguir debatiendo sobre esta materia para poder profundizar más**. Por ello, se prevé la realización de **acciones adicionales** que continúen con este trabajo y que se pondrán en marcha en las próximas semanas.

Mientras tanto, se presentan las **conclusiones y propuestas de mejora** alcanzadas en esta primera fase, con la esperanza de que sirvan de reflexión y debate en los organismos implicados, así como para el impulso de un **sistema de formación profesional eficaz y eficiente**, en el que las empresas y organizaciones empresariales puedan participar de modo pleno y con la corresponsabilidad que se les confía.

3. Reflexiones

Acercamiento del sistema de formación profesional a la realidad y evolución del mercado laboral

Sin duda, la nueva LOFP es el instrumento decisivo para lograr el cambio extraordinario que necesitaba la Formación Profesional, ya que impulsa un cambio de paradigma, tanto por el **carácter adaptable y transversal de la oferta y contenidos formativos**, como por la decidida apuesta en el desarrollo de mecanismos de **colaboración entre todos los actores involucrados** en el proceso.

Este nuevo modelo es una apuesta de futuro, que permitirá robustecer el sistema, a la vez que debe facilitar una **respuesta ágil y eficaz a las necesidades del mercado laboral**, un ámbito cada vez más exigente y en constante evolución.

En cuanto a la **oferta formativa** cabe destacar como principales avances:

- La **oferta modular**
- La importancia de la **identificación y prospección de necesidades**.

- La **agilidad y fluidez** con la que se pretende dotar al sistema.

En cualquier caso, será de vital importancia atender los resultados de las prospecciones que se realicen, considerando también las **especificidades que puedan presentar los distintos sectores y territorios**.

Por otra parte, la confección y determinación del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales también supondrá un enorme reto, ya que deberá también adecuarse a dichos resultados.

Durante los debates se puso de relevancia la labor llevada a cabo, en estos últimos años, por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) en la actualización de las cualificaciones profesionales y como en dicha actividad se ha contado con la colaboración estrecha de empresas y organizaciones empresariales.

Atendiendo a todo lo expuesto, se considera imprescindible la elaboración de una **estrategia y planificación para la detección de necesidades** que sea armonizada y coordinada y que cuente con una adecuada asignación de recursos, así como con la participación de empresas y de los interlocutores sociales.

Además, se han incorporado novedosas **figuras** que se sumarán a las ya existentes y que también tendrán un importante papel en el objetivo de **impulsar la implantación y desarrollo de la LOFP y en fomentar el necesario acercamiento** entre empresas y el sistema de formación. Este nuevo modelo cuenta con la participación de:

- Profesorado de formación profesional perteneciente a los cuerpos **docentes del sistema educativo**.
- Profesorado y **personal formador de centros de formación profesional** no incorporados al sistema educativo.
- **Otros perfiles colaboradores**, como las personas expertas del sector productivo, experto senior de empresa, experto senior docente, personas prospectoras de empresa y personal de apoyo especializado.

Si bien es cierto que se valora muy positivamente la inclusión de estos perfiles, aun resulta **necesario poder clarificar más las características y funciones** de cada uno de ellos.

Igualmente, la LOFP incluye herramientas que servirán de ayuda al objetivo de que los **docentes puedan estar actualizados, en consonancia con la evolución y realidad del tejido productivo**, como por ejemplo:

- La conceptualización de la **formación permanente** no sólo como un derecho sino también como una obligación.
- La posibilidad de que los docentes realicen **estancias en empresas**.

Formación en la empresa

Otra figura de gran relevancia en el modelo de la formación profesional es la del **tutor dual** (tanto del centro de formación profesional como de empresa). Con la nueva LOFP se incluyen diversas mejoras, como pudieran ser:

- Una **coordinación** más fluida.
- La posibilidad del **tutor compartido por una agrupación de empresas** (fundamentalmente entre microempresas y pymes).
- La **garantía de formación gratuita** por parte de las **Administraciones Públicas**.
- La **participación** del tutor dual de empresa en la **asignación de la persona a formar en la empresa** y en la **valoración** de la adquisición de los resultados de aprendizaje.
- La **acreditación** y el **reconocimiento** de las personas que ejercen la funciones de tutor dual de empresa.

Sin embargo, aun no se conoce como se pretende llevar a cabo la puesta en marcha de gran parte de estos aspectos.

En opinión empresarial, todas estas modificaciones tendrán un **impacto muy positivo en la calidad del sistema**, pues:

- Por una parte el profesorado dispondrá de los **conocimientos y capacidades más adecuadas** a la constante evolución y transformación a la que nos enfrentamos.
- Por otra, los alumnos podrán contar con una **preparación más adaptada** a las exigencias y realidad del mercado laboral, lo que se traducirá en una mejora de su **empleabilidad** y una **incorporación más rápida y fluida** a la vida laboral.

Este nuevo modelo supone un enorme **reto para las empresas**, ya que es necesaria una **coordinación y cooperación muy precisa y exigente** entre todos los profesionales intervinientes en el proceso, tanto los que pertenecen a la empresa como los que están en los centros educativos.

Otro de los elementos que más reflexión suscitó en el marco de este análisis fue

la **vinculación entre el alumno y la empresa durante la estancia formativa en la misma**.

A pesar de que la LOFP indique que la formación que se realiza en la empresa tendrá consideración de formación curricular y, en ningún caso, la de prácticas, así como el proyecto de Real Decreto de ordenación indica que **la formación en empresa tiene naturaleza formativa y no laboral**, lo cierto es que contemplar la vinculación alumno - empresa en el marco de la formación profesional dual intensiva mediante contrato laboral induce a **confusión y desvirtúa la naturaleza formativa** de la estancia del alumno en la empresa.

En opinión empresarial, **resulta un grave error que no se distinga claramente entre la estancia formativa en la empresa y la realización de prácticas para adquirir experiencia profesional**, marcando la diferencia con el elemento de vinculación, es decir beca y contrato.

Se considera que la vinculación debería regularse en base a dicha diferenciación y no en función del porcentaje de resultados de aprendizaje adquiridos en la empresa y el tiempo que se permanece en la misma.

Respecto a la formación en empresa, también se ha valorado de manera positiva **la posibilidad de desarrollar programas formativos en empresas para sus propios trabajadores**, pues se abre un amplio abanico de posibilidades que permitirían a los empleados la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional.

Igualmente, se ha analizado la necesidad de reciclaje de competencias que presenten los profesionales en activo, así como la readaptación de estas, llegando a la conclusión del importante papel que mantienen las **microformaciones o microacreditaciones** para lograr este cometido.

Debería analizarse cuál es la vinculación entre estas microformaciones y las que se imparten en el ámbito universitario y de la formación en el trabajo.

Otra cuestión que tampoco se ha clarificado, hasta ahora, es la necesidad de regular cómo será la **pasarela de la formación profesional a la universidad y viceversa**, teniendo en cuenta que dicha pasarela enriquecerá enormemente el sistema educativo y contribuirá al alcance de varios objetivos descritos anteriormente.

Con el objeto de promover la interacción entre ambos sistemas, cabría plantearse si podrían

desplegarse acciones formativas conjuntas que, aún manteniendo la total independencia entre ambos sistemas, posibilite que estudiantes cooperen de forma conjunta y así conozcan de primera mano la formación ofrecida tanto en la universidad como en la formación profesional.

Orientación profesional

Otro aspecto analizado de importante relevancia fue la orientación profesional, cuyo cometido **no se dirige sólo al asesoramiento para el desarrollo personal sino también para el profesional**.

Se consideró la orientación como elemento esencial para poder crear un **itinerario formativo flexible y adaptado**, si bien surgió la duda sobre la conexión de esta actividad de asesoramiento en edades tempranas, previas al inicio de la formación profesional, donde el alumnado pueda decidir si su carrera profesional puede desarrollarse a través del sistema de Formación.

En cualquier caso, se identificó la necesidad de establecer una **Estrategia de orientación** vertebradora del sistema de formación profesional, coordinada y que cuente con la participación de los interlocutores sociales.

Accreditación de competencias profesionales

Sin perjuicio de que son muchas las cuestiones que deben abordarse respecto a la acreditación de competencias profesionales, desde la perspectiva de la empresa, resultará esencial la **agilización de los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales**, con el objeto de implementar un procedimiento que sea útil y dé respuesta rápida a las necesidades detectadas.

Para ello, será imprescindible contar con un **marco normativo homogéneo** que permita subsanar posibles divergencias entre autonomías.

Asimismo, se valoró muy positivamente la posibilidad de acceso a un **procedimiento permanente, continuo y simplificado**, siendo necesaria la definición del rol que adopta cada uno de los intervinientes en este proceso..

Entre otras cuestiones, también se analizó la importancia de que se valorara la opción de **acreditación en varias competencias en paralelo**, con el fin de aportar mayor dinamismo al proceso, y si sería posible aglutinar en un único proceso necesidades convergentes en diversas empresas e incluso realizar el citado proceso en sus propias instalaciones.

Corresponsabilidad e impacto para las empresas

Como ya se ha reiterado anteriormente, el cambio de modelo que se viene analizando, se sustenta en la fundamental participación y **corresponsabilidad de las empresas en el sistema** junto con la estrecha vinculación con los centros de formación y una conexión adecuada de la oferta con la realidad laboral y la innovación, donde la investigación aplicada y el emprendimiento serán elementos vertebradores.

Son muchas las **ventajas que motivan la participación de las empresas en este sistema**, como la contribución de que exista una mejor cualificación de los profesionales que se insertarán en el mercado laboral, una mejor selección del talento, un incremento en la productividad y, en definitiva, el mayor alineamiento entre la oferta y demanda de cualificaciones profesionales.

Sin embargo, teniendo en cuenta que a partir de ahora todo el sistema de formación profesional será dual y que resulta necesaria la participación de gran parte del tejido empresarial, es imprescindible analizar el impacto que este nuevo modelo tiene para las empresas, así como **detectar aquellas barreras que pudieran incidir en una menor participación o incluso en la viabilidad de esta colaboración.**

Para ello, convendría abordar, en primer lugar, las diferencias existentes entre la formación profesional dual en régimen general y en régimen intensivo:

- La principal diferencia entre el **régimen general y el intensivo se identifica en la vinculación entre la empresa y la persona que recibe la formación** ya que, como se avanzó anteriormente, en el régimen general la relación que se establece es mediante beca, al contrario que la vinculación existente en el régimen intensivo que se realiza mediante contrato laboral

La reciente regulación respecto al **contrato de formación en alternancia** supone un importante impacto para las empresas atendiendo a los requisitos asociados al mismo.

Igualmente, la previsión incluida en los distintos borradores del futuro Estatuto del Becario a los que se ha tenido acceso, también implican importantes cambios para las empresas que, sin duda, conllevarán implicaciones en su participación.

- Otra de las grandes diferencias que se aprecia entre ambas modalidades, general e intensiva, consiste en el **tiempo de estancia en la empresa y el porcentaje de**

resultados de aprendizaje que se imparten en la misma, lo que incidirá en la elección por parte de la empresa en la modalidad a participar.

Sin perjuicio de lo anterior, para ambas modalidades se identifica de gran impacto, el **grado de implicación que ha de tener el tutor de empresa** para asegurar el éxito de este nuevo modelo, lo que requerirá una alta inversión en medios de capacitación y obtención de competencias específicas, así como, dedicación de tiempo de trabajo en tareas de coordinación, seguimiento y evaluación.

También cabe mencionar el relevante **esfuerzo de coordinación** que debe realizar la empresa, en todos los ámbitos, para la adecuada implementación de este sistema de formación profesional.

Por todo lo anteriormente expuesto, y con el ánimo inequívoco de asegurar el éxito de la formación profesional dual, en especial, en su modalidad intensiva, puede resultar oportuno evaluar la puesta en marcha de diversas ayudas, incentivos y medidas específicas para las empresas que supongan un **apoyo técnico, financiero y formativo** y que ayuden a impulsar la formación dual.

A título de ejemplo se podrían contemplar:

- **Incentivos en materia de cotización y ayudas fiscales** que favorezcan la eliminación de barreras de entrada a la empresa.
- **Ayudas** que permitan facilitar una mejor **conciliación** del rol de tutor-trabajador.
- La puesta en marcha de manera inmediata de la **formación gratuita** para los tutores garantizada por las **Administraciones Públicas** prevista en el proyecto de Real Decreto.
- **Mecanismos** para facilitar la **colaboración de empresas y organismos equiparados**.
- **Acciones formativas** o emisión de **cursos adicionales** en empresas que sean válidos para la acreditación parcial o total de competencias.
- Formación complementaria que las empresas demandan para **completar la formación** que adquieren los alumnos durante los ciclos formativos. Por ejemplo, un idioma extranjero o un lenguaje informático muy solicitado que no figura en el currículo oficial.
- Ayudas y medidas para implantar la figura de los tutores compartidos por agrupaciones de empresas.
- **Compensación de costes** derivados del uso de aulas de formación práctica en las empresas (materiales, formadores internos, etc.), relacionados con EPIs o elementos requeridos por los servicios o normativa de prevención de riesgos laborales de cada empresa o sector, costes vinculados a las horas de dedicación del tutor de empresa para la elaboración y seguimiento del programa formativo, etc.

En cualquier caso, si bien se considera que las microempresas y pymes merecen una especial atención, **no se comparte que se excluya totalmente de estas ayudas al resto de empresas**, tal y como se propone actualmente en el texto del proyecto de Real Decreto por el que se establece la ordenación del sistema de formación profesional.



4. Conclusiones y propuestas

A continuación se enumeran algunas de las **conclusiones y propuestas de mejora** identificadas en este primer ejercicio de análisis.

Estas sugerencias se realizan en relación con las reflexiones que se comparten en este documento y que son fruto del período de debate mantenido en estos últimos meses. No se trata por tanto de propuestas taxativas, sino de **ideas elementales para poder continuar con el trabajo de análisis que se ha iniciado** y con el firme **convencimiento y compromiso de las empresas en su labor de corresponsabilidad e interés de participación** en el nuevo sistema de formación profesional que debe ser implantado de manera ágil y eficaz.

Para ello, en opinión de las empresas que han participado en este proyecto y sin perjuicio de otras cuestiones que se deban tener en cuenta, es necesario:

1

Dotar a la Formación Profesional del **prestigio** que le corresponde.

2

Elaborar una **Estrategia y correcta planificación para la identificación y prospección de necesidades y orientación profesional** que sea armonizada y coordinada, en la que participen las empresas e interlocutores sociales y para la que exista una asignación de recursos adecuada.

3

Garantizar la **corresponsabilidad y participación de las empresas** en el sistema de formación profesional.

4

Llevar a cabo las modificaciones normativas necesarias que aseguren la **naturaleza formativa y no laboral de la formación en la empresa** en el marco del sistema de formación profesional dual y diferenciando la misma de la adquisición de experiencia laboral en el marco del contrato en prácticas.

5

Analizar el impacto del sistema en las empresas para facilitar su participación y **reducir las barreras que impiden la misma**, mediante el establecimiento de **ayudas e incentivos** eficaces.

6

Garantizar la **flexibilidad necesaria** para la adecuación del sistema a las realidades sectoriales y territoriales, **manteniendo criterios esenciales de homogeneidad y armonización** en todo el territorio nacional.

7

Desarrollar y poner en marcha **elementos estratégicos del sistema de formación** que faciliten su implantación (tutores compartidos, formación gratuita tutores, acreditación competencias, estancia formadores en empresas, etc.)

8

Dotar al sistema de formación profesional de un **procedimiento ágil y fluido** que le permita su **mejora y actualización permanente**.

9

Asegurar la **calidad y estabilidad** del sistema de formación profesional.

10

Clarificar aquellos **aspectos de la normativa** que aun resultan **confusos** (perfiles, estrategias, planificación, financiación, acreditación y reconocimiento tutores, etc.)

