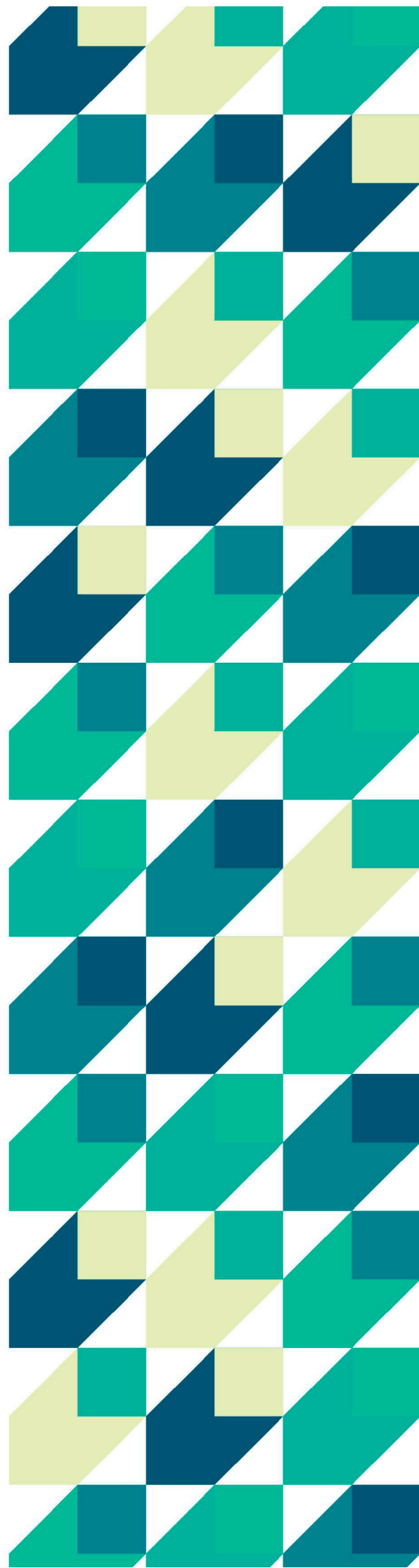




FUNDACIÓN *para la*
CALIDAD *e* INNOVACIÓN
de la FORMACIÓN *y el* EMPLEO

NOTA DE LA
FUNDACIÓN CIFE
ANTE UNA POSIBLE
REFORMA DE LA
LEY DE
**FORMACIÓN PARA
EL EMPLEO**



1. INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional se ha consolidado como una de las prioridades europeas en los ámbitos educativo y laboral, habiéndose fijado ambiciosos objetivos para el 2030 dentro del plan de acción del Pilar Europeo de Derechos sociales.

Desde el ámbito educativo, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, pretende profundizar en la integración de la formación certificable y su oferta modular flexible, en la línea iniciada por la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, al tiempo que refuerza el componente de formación en el centro de trabajo, en un intento de “dualizar” más la formación.

En el ámbito laboral, la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, actualizó algunas cuestiones relativas a la formación, pero dejó pendiente una revisión más detallada de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo, que se ha venido discutiendo en el marco del diálogo social hasta la disolución de la Cortes, dejando un panorama inconcluso y un tanto desequilibrado.

La revisión de esta norma, de hecho, contaba con un borrador de Anteproyecto de Ley relativamente avanzado¹, que pretendía complementar la citada Ley de Empleo. Dicho borrador tenía un carácter relativamente continuista, con la ventaja de asegurar un nivel de estabilidad y no introducir elementos muy disruptivos, pero la limitación de no plantear transformaciones de alcance más estructural para el impulso a la formación que requiere nuestra situación. El borrador fundamentalmente recopilaba derechos, actualizaba algunas cuestiones relativas a las políticas europeas, y planteaba algunos avances en la gobernanza y participación, así como algunos aspectos más técnicos o de gestión. Los Agentes Sociales, por su parte, mantenían algunos elementos de desacuerdo y habían remitido una propuesta conjunta al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Algunas dificultades, necesidades y problemas bien conocidos, como las que se habían identificado en el informe sobre el sistema de formación para el empleo en España realizado en 2020 por la Comisión de Expertos encabezada por Valeriano Gómez, siguen en buena medida vigentes, pese a algunos avances. Dicho documento aludía a la ausencia de una estrategia suficientemente coordinada y compartida por todos los actores, las distancias entre las formaciones profesionales del ámbito educativo y laboral, y sobre todo entre ambas y el sistema productivo, y los problemas derivados de una oferta de empleo de formación para el empleo gestionada en gran medida a través de subvenciones a las entidades de formación.

A estos problemas se superponen dos retos fundamentales para nuestros sistemas de formación. De un lado, los insuficientes niveles de participación en la formación, pese a que partimos de niveles formativos inferiores a la media europea y al desajuste entre las competencias de los trabajadores y las requeridas en el mercado de trabajo, y, del otro, de un marco normativo y organizativo incapaz de ejecutar los recursos disponibles para facilitar el ejercicio del derecho a la formación y crear oportunidades de aprendizaje de manera continua, estable y fácilmente accesible.

¹ La Fundación CIFE remitió al Director General SEPE una nota con sus consideraciones al borrador de Anteproyecto, en su versión: V 16-12-22 REV SEPE 17--0222 REV SE 27-02-22

2. PLANTEAMIENTOS GENERALES

- **Estrategia de formación profesional integrada, coordinada, compartida, y conectada con el sistema productivo:**

Pese a avances indudables, la división competencial y atribución de responsabilidades parciales a distintos actores (a nivel estatal y autonómico, educativo y laboral, poderes públicos y otros agentes) sigue sin lograr una óptima articulación y alineamiento estratégico de todas las políticas y programas de formación. La suma de ámbitos y normativas ha derivado más en la multiplicación y acumulación de órganos de gestión, participación, estrategias, planes y evaluaciones, que en una coordinación efectiva². El Consejo General de la Formación Profesional, llamado a cumplir esta función en estos niveles formativos, no termina de ejercerla con eficacia por su carácter meramente consultivo, su funcionamiento discontinuo, y probablemente un insuficiente compromiso o sentido de pertenencia de sus miembros (que pueden sentirse no escuchados o simplemente priorizar sus propias esferas de decisión). La coordinación es aún más compleja si incluimos en la ecuación la formación de adultos en el ámbito universitario, dependiente de otro Ministerio, que en la actualidad se pretende potenciar por la vía de desarrollo de microcredenciales, en línea con la recomendación de la UE. La formulación de los Planes de recuperación, transformación y resiliencia ofrece al menos un paraguas formal, pero supone de nuevo una acumulación de estrategias separadas para la Formación Profesional certificable o para la activación del empleo, entre otras, que no identifican a un único responsable de la coordinación general, el establecimiento de objetivos conjuntos, la información integral, la evaluación del progreso en su consecución, y la obligación de rendición de cuentas.

La insuficiente coordinación y articulación afecta, por otro lado, a la conexión con el aparato productivo. De un lado, persisten brechas relevantes entre los requisitos de las administraciones y las necesidades de personas y empresas, derivadas, por ejemplo, de un catálogo nacional que inevitablemente tiene que ir por detrás de las necesidades, de la lentitud en la modularización en unidades más pequeñas, de las dificultades para facilitar itinerarios flexibles que acumulen microcredenciales, o simplemente del exceso de requisitos burocráticos y administrativos. Esta fragmentación afecta también a los distintos ámbitos de observación, detección y prospección de necesidades formativas en el tejido productivo (observatorio ocupacional, autonómicos, grupos del INCUAL, comisiones paritarias sectoriales, encuestas...). Las mejores prácticas internacionales en este terreno parten, de un lado, de la capacidad de centralizar la inteligencia de los mejores datos sobre necesidades formativas (análisis estadístico de encuestas y registros, proyecciones futuras, explotación de big data y uso de inteligencia artificial, etc.) para ponerlos a disposición y discusión con los agentes sociales en el ámbito correspondiente. Y del otro, de una conexión y colaboración a nivel más local entre los entornos formativo y productivo más cercanos. Estos elementos deben ser parte de una necesaria gobernanza social del sistema, en la que aquellos que están más cercanos al mundo productivo puedan participar de forma efectiva en una decisión informada de las necesidades y prioridades estratégicas.

² La nota de la Fundación CIFE sobre el Anteproyecto de Ley de formación en el trabajo, citada en la anterior nota a pie de página, ilustra varios ejemplos de cómo el Anteproyecto no ofrecía una adecuada integración con el resto del sistema.

Por último, hay que destacar que toda estrategia que busque impulsar la formación necesita considerar las perspectivas y motivaciones de tres agentes claves: el propio trabajador, cuyas necesidades, aspiraciones y condicionantes deben situarse en el centro; las empresas, que conocen sus necesidades y precisan formar a sus empleados; y las entidades de formación, que resultan imprescindibles para asistir a ambos y traducir formación en competencia.

- **La paradoja de una insuficiente participación en la formación de adultos en un sistema que no logra ejecutar sus presupuestos:**

La situación formativa en nuestro país parte de algunos déficits importantes. De un lado, tenemos un porcentaje muy alto de población adulta con niveles formativos bajos, y un todavía elevado nivel de abandono escolar temprano de los jóvenes. Del otro, aproximadamente una de cada tres personas que trabajan lo hacen en un ámbito distinto de aquel en el que se han formado, una de cada cinco está infracualificada y otro tanto sobrecualificada, provocando un desajuste notable que frustra las perspectivas laborales de las personas y socava el potencial de crecimiento de las empresas.

Esta situación hace aún más urgente aumentar el nivel de participación de los adultos en la formación y la matriculación en niveles medios de formación de los jóvenes. De hecho, el Plan de Acción para implementar el Pilar Europeo marca para 2030 el objetivo de que 60% de las personas de 25 a 64 años participen en formación cada año (con un hito intermedio fijado en el 47%, para 2025, en el marco estratégico del área europea de educación, adoptado por el Consejo en febrero de 2021). Sin embargo, la situación en nuestro país, pese a algunos avances significativos y a la espera de datos con los nuevos indicadores, nos sitúa todavía lejos de estos objetivos y de los países con mejores resultados.

Lo llamativo es que, a diferencia de lo que ocurre en otras políticas, el problema no es la falta de recursos. De hecho, la inejecución de presupuestos y remanentes acumulados de las cotizaciones para la formación se ha hecho crónica en nuestro sistema. Las razones que limitan el número de personas que se forman, deben buscarse en cuestiones como las relacionadas con los requisitos administrativos, la gestión, la ausencia de una oferta suficiente, estable y continua a lo largo del año, la insuficiente, poco transparente o fragmentada información y orientación a las personas sobre las oportunidades de formación que tienen y van a tener disponibles, las dificultades de los trabajadores conciliar la formación con sus obligaciones, pedirse permisos o contar con ofertas flexibles, entre otras.

En este contexto, llama poderosamente la atención que la reciente Ley de Empleo, en su artículo 65, decidiera referirse a los remanentes no ejecutados de cotizaciones sociales a través de los años para ver cómo reutilizarlos en otras políticas activas, en lugar de diagnosticar y atacar las causas organizativas que impiden la ejecución de una política imprescindible para alcanzar los objetivos europeos, mejorar nuestra competitividad y las oportunidades de las personas. Esta disposición supone un retroceso respecto a lo dispuesto en la Ley 30/2015, que además pervierte el sentido último de una contribución finalista, al reconvertirla en una suerte de impuesto general que puede dedicarse a otras políticas.

En el medio y largo plazo, el objetivo pasa por aumentar sustancialmente el volumen de formación. A estos efectos, no sólo la ejecución finalista de las contribuciones para formación de los trabajadores debe garantizarse, sino que cabría argüir la asunción de una mayor responsabilidad del Estado que el Estado en determinados supuestos, como los casos de reconversión o desempleo, que deberían financiarse con la cuota de desempleo (también excedentaria), o la formación de los empleados públicos.

- **Derecho a la formación:**

Cualquier reforma o iniciativa debe partir del desarrollo del derecho a la formación. El Pilar Europeo de Derechos sociales, guía fundamental de las políticas sociales de la UE, incluye como su primer principio el derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente que permita participar plenamente en la sociedad y gestionar las transiciones en el mercado laboral.

El borrador de Anteproyecto conocido hacía del derecho a la formación un elemento relevante, pero en buena medida se limitaba a recopilar derechos y principios ya existentes en nuestra normativa, sin alcanzarse a ver ninguna implicación práctica de cierto alcance, más allá de la inclusión de una cuenta individual de aprendizaje, que se formulaba (en el marco de la Recomendación del Consejo de la UE) con una ambición limitada.

Más allá de los aspectos declarativos, garantizar el ejercicio del derecho a la formación requiere la garantía de que existan suficientes oportunidades de formación en todo momento, de que se ofrezca una información transparente, completa y fácilmente accesible sobre las mismas, y de que existan mecanismos que incentiven y permitan participar de manera flexible y diversa en las acciones de formación. Estos aspectos se desarrollan más en los puntos siguientes.

- **Cuenta individual de aprendizaje:**

Una de las herramientas para facilitar el ejercicio efectivo del derecho a la formación que más se viene mencionando son las cuentas de aprendizaje individuales a que se refiere la Recomendación del Consejo la UE 2022/C 243/03, aprobada dentro del plan de acción para la implementación del Pilar europeo de derechos sociales.

Como señalábamos, el citado Anteproyecto de Ley se refería a esta Recomendación y establecía las cuentas individuales, pero lo limitaba fundamentalmente a un ejercicio informativo sobre unos derechos ya reconocidos (la cuenta se establecía dentro del Capítulo de Sistemas de Información). Es cierto que se añadía también al conjunto ya largo de iniciativas de formación, pero se hacía por mera acumulación y sin aspirar a que jugase un papel más estructural en el sistema. Este planteamiento no sólo resulta poco ambicioso, sino que a la luz de otras experiencias internacionales presenta el riesgo de resultar ineficaz. Debe recordarse, a este respecto, el caso francés donde el derecho a la formación solo tuvo cierto impacto real cuando se pasó de la mera información sobre las horas de formación a las que se tiene derecho, al sistema de cuentas que monetizaban esas horas y facilitaban su uso a través de una plataforma/app en la que los trabajadores tenían la información sobre las oportunidades de formación

ofertadas por los centros registrados a estos efectos, y podían solicitar orientación.

Comparando con el modelo español, igual que hablamos de formación “de demanda” de las empresas, cuando nos referimos al sistema de bonificaciones a las acciones formativas que programan, la cuenta individual vendría a ser también una formación “de demanda”, en este caso del trabajador, que decide cuando y como ejercer su derecho a la formación en cualquier oferta y centro acreditado. Este es un planteamiento que permitiría hacer de la cuenta un elemento más estructural, facilitando el ejercicio continuado del derecho a la formación en cualquier momento y sin necesidad de mecanismos de gestión más complejos, como las convocatorias, subvenciones y aprobación de acciones.

Por otro lado, la implantación de una cuenta de este tipo es una oportunidad extraordinaria para desarrollar una herramienta de información y orientación que resulta difícil de entender que no exista todavía en nuestro país: un portal, app o ventana única que integre y de visibilidad a todas las oportunidades de formación, accesible por los ciudadanos directamente y por los distintos servicios de orientación. A este respecto hay que recordar que los análisis que realiza el Cedefop de la Encuesta de formación continua señalan que, en nuestro país, la falta de transparencia en la información supone un obstáculo objetivo a la participación en acciones formativas.

- **Flexibilidad en la configuración de ofertas:**

El contexto europeo también nos remite a otras cuestiones de gestión de la formación que permitirían favorecer una oferta flexible que incentive y facilite la participación en acciones formativas. Tanto la Declaración de Osnabrück de 2020, suscrita también por la plataforma de proveedores de formación a nivel europeo (VET4EU2), como la Recomendación del Consejo de la UE sobre formación profesional, de 24 de noviembre de 2020, inciden en aspectos como la flexibilidad del sistema, la calidad y la extensión de una cultura de aprendizaje permanente. En este contexto, tanto el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional, como una eventual Ley de formación para el empleo (o en el trabajo) debería profundizar en aspectos como la flexibilización de las ofertas, su modularización con la posibilidad de acumular microcredenciales (en línea con la Recomendación europea al respecto), su impartición en forma presencial, aula virtual, teleformación o híbridos, o las posibilidades de programar acciones formativas a medida de ciertas necesidades, entre otros.

- **Diversidad de iniciativas de formación y mecanismos de financiación:**

La actual regulación de la formación para el empleo ha venido consolidando un sistema que pivota fundamentalmente sobre dos pilares: las acciones formativas programadas por las empresas, financiadas mediante el mecanismo de bonificaciones en las contribuciones sociales, y las ofertas formativas dirigidas a trabajadores y a desempleados, que mayoritariamente se han financiado mediante convocatorias de subvenciones a los centros proveedores de formación.

El mecanismo de bonificaciones resulta central y está siendo bastante efectivo para la formación programada por las empresas de mayor tamaño. Sin embargo, la participación las empresas más pequeñas es bastante limitada, pese a las medidas incentivadoras adoptadas hasta

ahora. Debe recordarse que las PYMES conforman la mayor parte de nuestro tejido productivo. Más del 90% de las empresas con asalariados tienen menos de 10 empleados. Su escasa participación parece obedecer, de un lado, a cuestiones administrativas y de gestión, incluidos requisitos que restan flexibilidad o provocan cierta inseguridad, y del otro, a las propias limitaciones organizativas derivadas del tamaño de la empresa. La solución, por tanto, más allá de maximizar la complementariedad de la oferta formativa para sus trabajadores, debe buscarse en fórmulas que incentiven, faciliten su participación y den mayor seguridad, así como en potenciar las fórmulas para estas empresas que se vean apoyadas por entidades organizadoras y de intermediación.

Por otro lado, con independencia de que un mecanismo como el de la cuenta individual de aprendizaje pudiera ir sustituyendo gradualmente el sistema de subvenciones respecto a las ofertas de formación generales, es importante recordar que la diversidad objetivos aconsejan mantener otro tipo de ofertas o iniciativas específicas. Piénsese por ejemplo en ofertas para sectores concretos, situaciones de reestructuración, zonas menos pobladas, etc.

Desde la Ley 30/2015, sus desarrollos posteriores y en particular la reciente Ley de Empleo, han venido aportando una mayor diversidad y flexibilidad en cuanto a las iniciativas y sus mecanismos de financiación. El último Anteproyecto, en línea con la Ley de Empleo, dejaba abiertas todas las fórmulas de financiación válidas en derecho, desde el sistema de bonificaciones a las subvenciones, licitaciones, conciertos, contratos programa, etc.

Respecto al mecanismo de subvenciones, conviene recordar que, si bien tiene la ventaja de estar bien establecido y ser conocido por los distintos actores, no está exento de problemas. En primer lugar, el riesgo de derivar en una oferta discontinua o que salga a borbotones, a golpe de convocatorias y resoluciones. Una discontinuidad contraria a lo propósito de servicio público, que impide al ciudadano participar cuando quiere y puede, fuerza a los centros a “competir” por el alumno en fechas de concentración de oferta, impide una información y orientación adecuada sobre las oportunidades formativas, y obstaculiza la planificación y profesionalización de los centros y de los formadores. En segundo lugar, el actual régimen de subvención se basa en la consideración de los proveedores de formación como beneficiarios, cuando quien se beneficia es el participante. Esto desplaza el objetivo, que debiera ser de la calidad en la formación, al control y justificación del gasto, convirtiendo a las administraciones en departamentos de auditoría y control financiero, y a los centros en organizaciones administrativas de gestión y justificación de ayudas. Se perpetúa, además, una especie de ficción en la que las entidades de formación actúan sin beneficio. Por último, el mecanismo de subvención tampoco favorece la innovación y competencia, al estar basado en módulos fijos (que pronto quedan desfasados). Respecto a esta última cuestión, no obstante, hay que señalar que otros mecanismos teóricamente más orientados a la competencia, como la licitación, pueden plantear otros riesgos, tampoco menores, como una competencia basada en costes en detrimento a la calidad, o el desincentivo a las entidades que querrían afrontar acciones más costosas o innovadoras.

Todo lo anterior, aconseja mantener a futuro una cierta flexibilidad en las iniciativas y mecanismos para financiarlas. Las cuentas individuales podrían ir ganando peso gradualmente, al tiempo que otras ofertas pueden mantenerse mediante conciertos, subvenciones, licitaciones

u otros mecanismos.

- **Evaluación:**

En los últimos años se ha avanzado mucho en el terreno de la evaluación de políticas públicas. En este contexto, las referencias a la evaluación tanto en la Ley de Empleo como en el citado anteproyecto son sin duda positivas, como también las referencias a la investigación, innovación y mejora continua. En todo caso, lo relevante es que el diseño de las evaluaciones permita una evaluación rápida, significativa y útil para la mejora. Si hace unos años una debilidad del sistema era la insuficiente evaluación, en la actualidad el riesgo podría ser la proliferación de evaluaciones fragmentadas, que multiplican innecesariamente indicadores y datos poco significativos, derivando en procesos demasiado largos, difusos y poco informativos. Una cuestión fundamental, que se echa en falta en la Ley de Empleo, es que no se haya aprovechado para regular por Ley el cruce sistemático con datos de la Seguridad Social y políticas activas de empleo, un ejercicio que históricamente choca con la reticencia de los distintos departamentos de la Administración (más aún, con la división en dos Ministerios), pero que permitiría conocer el impacto de cualquier programa de formación y empleo en la trayectoria real de todos los individuos, construir fácilmente grupos control, y realizar evaluaciones significativas y pertinentes de manera continuada.

- **Formación de carácter dual y contrato formativo:**

El concepto de formación dual no es una mera práctica profesional. Implica, no sólo que buena parte de la formación se realice en un entorno real de trabajo, sino que se desarrolle una alianza entre centros y empresas, involucrando a éstas en la definición de contenidos, su impartición y supervisión. La estrategia europea de educación y formación establece el objetivo, para 2025, de un 60% de alumnos en formación basada en el centro de trabajo. El porcentaje de formación profesional dual en nuestro sistema educativo se ha venido situando, en su sentido estricto, entre un 1 y cerca del 6%. La última reforma pretende “dualizar” la totalidad de la FP, en dos modalidades: la que hasta ahora considerábamos dual y la que deriva de una evolución de los módulos de formación en centro de trabajo. Habrá esperar a la implementación de la reforma para constatar si estamos finalmente ante una transformación real o un mero cambio nominativo en el que aceptamos llamar dual a toda la formación.

La formación basada en el centro de trabajo, en cualquier caso, no es un objetivo restringido a las titulaciones de FP iniciales. La dualización de otras certificaciones en la formación para el empleo de trabajadores y desempleados es igualmente deseable y una vía a potenciar. La normativa debería favorecer el desarrollo de marcos de colaboración entre entidades formativas y empresas de manera más general.

Por su parte, los contratos de formación en alternancia son el mecanismo ideal para canalizar una verdadera formación dual, y constituyen una de las vías de acceso al empleo más importantes para los jóvenes en el conjunto de la UE. Los datos del SEPE, sin embargo, muestran su escasa utilización en nuestro país. El análisis de las causas de esta escasa utilización excede el alcance de esta nota, pero es relevante al menos señalar que distintos informes³ apuntan a la necesidad de reformar esta modalidad contractual.

- **Colaboración público-privada:**

La colaboración público-privada es un elemento imprescindible para una adecuada política de formación. Acabamos de referirnos a la cooperación en el ámbito de la formación dual, realización de prácticas o contratos formativos. De manera más general, también resulta imprescindible en el ámbito de detección de necesidades, identificación de los cambios tecnológicos, o cooperación sectorial, por citar algunos ejemplos.

Hay que recordar, además, que las políticas de formación y empleo de las últimas décadas no pueden entenderse sin esta colaboración público-privada, donde las entidades colaboradoras de los servicios públicos han sido protagonistas imprescindibles. Sin embargo, y como se ha señalado, su tradicional consideración de entidades beneficiarias de subvenciones ha llevado a la Administración a poner el foco en su control más que en tratarlos como un socio real. Su participación en trabajos de Agencias como el CEDEFOP, o su involucración en las decisiones estratégicas, como en la citada Declaración de Osnabrück, son ejemplos de la importancia de implicar activamente a los proveedores de formación en la fijación de estrategias, planes y objetivos, o en el impulso de la innovación y la calidad en la formación. En este contexto, resultaría necesario reservar en cualquier nueva norma espacios formales de diálogo con aquellas entidades que, como los proveedores de formación, resultan imprescindibles para la consecución de los objetivos perseguidos.

³ Por ejemplo, el Informe jóvenes y mercado de trabajo, publicado en 2021, por la Secretaría de Estado de empleo y economía social.

RESUMEN DE RECOMENDACIONES

A tenor de lo expuesto anteriormente, podemos resumir a continuación las siguientes recomendaciones:

1. Designar un único responsable de la coordinación general en el establecimiento de objetivos de formación nacionales, alineados con los europeos, la información integral y la evaluación del progreso en su consecución, y la obligación de rendición de cuentas (por ejemplo, un órgano ejecutivo o agencia asociado al CGFP, con interlocución también a nivel universitario).
2. Concentrar en un único órgano la coordinación de la inteligencia de los mejores datos sobre necesidades formativas (análisis estadístico de encuestas y registros, proyecciones, explotación de big-data y uso de inteligencia artificial) y articular un procedimiento para someter estos datos a discusión con los agentes sociales para la determinación de necesidades y prioridades en el ámbito correspondiente.
3. Implicación de los agentes sociales en una gobernanza social efectiva, en la que aquellos más cercanos al mundo productivo participen, de manera informada, en la determinación de las necesidades y prioridades estratégicas.
4. Aprovechar los recursos para la formación procedentes de las cotizaciones sociales a este fin, acometiendo los cambios organizativos que permitan una plena ejecución presupuestaria. Derogar la posibilidad, establecida en el artículo 65 de la Ley de Empleo, de que estas cotizaciones se canalicen a otros fines, y contemplar que las cotizaciones por desempleo, también excedentarias, puedan llegar a financiar la formación de los desempleados y sectores/empresas en reestructuración.
5. Situar el derecho a la formación en el centro de la norma y articular la cuenta individual de aprendizaje como mecanismo “de demanda” que permita a los trabajadores acceder a cualquier acción formativa de su elección, entre las ofertadas por aquellos proveedores acreditados.
6. Desarrollar, en el marco de la cuenta individual, de una herramienta/app que ofrezca la información de todas las oportunidades de formación a disposición de los trabajadores y los distintos servicios de orientación de cada administración, que también deberían poder ser contactados a través de la herramienta.
7. Favorecer y desarrollar elementos de flexibilidad en las oportunidades de formación: modularización, configuración de itinerarios flexibles, microcredenciales, modalidades de formación presencial, aula virtual, teleformación o híbridas, contenidos formativos “a medida” o adaptaciones de formación acreditable en determinados supuestos, etc.
8. Con independencia de promover la cuenta individual, mantener una variedad de iniciativas y ofertas para cubrir determinados supuestos, y habilitar fórmulas diversas para su financiación (subvención, concierto, acuerdos plurianuales, etc.).

9. Revisar el mecanismo de bonificaciones para las empresas más pequeñas, de un lado, incentiando y haciendo más sencilla y segura su participación, y del otro, facilitando su agrupación o que puedan ser apoyadas por entidades de servicios formativos, inscritas en un registro de ámbito nacional y con libertad de elección.
10. Garantizar procesos simples e integrados de evaluación y, en este contexto, asegurar por Ley el cruce de los registros de seguridad social con los de acciones formativas y de programas de empleo, para conocer su impacto en el empleo y trayectoria laboral.
11. Monitorizar la implementación de la formación dual general (en el ámbito educativo) y promover más acciones duales en el ámbito de la formación de trabajadores y desempleados.
12. Revisar, a la luz de la experiencia en otros países de nuestro entorno, la adecuación de los contratos de formación en alternancia a las necesidades de formación e inserción de los jóvenes.
13. Fomentar la colaboración público-privada a distintos niveles. Con las empresas en cuanto a cuestiones como la identificación de necesidades, realización de prácticas, etc. Con las entidades colaboradoras de formación, estableciendo un espacio de diálogo permanente con el foco puesto en la mejora, innovación y calidad del sistema.

ANEXO. OTROS COMENTARIOS ESPECÍFICOS DE CARÁCTER TÉCNICO

En el terreno más técnico y de gestión, cabe mencionar también las siguientes cuestiones:

- Revisar y eliminar restricciones que dificultan la participación, por ejemplo las restricciones de acceso que limitan la movilidad laboral entre distintos sectores, o las limitaciones a la formación en capacidades transversales de manera más amplia y generalizada, en la medida en que son las competencias más demandadas.
- Revisar restricciones a la participación de trabajadores de micro-pymes en modalidades de formación no presencial, dadas las dificultades organizativas de estas empresas para prescindir de los trabajadores de manera prolongada.
- La normativa debería garantizar la existencia de una oferta de formación suficiente, continuada y estable. Con independencia de que esto se pueda ir articulando gradualmente mediante mecanismos como la cuenta individual, cualquier reforma debe garantizar explícitamente la publicación en fechas ciertas y regulares de las convocatorias necesarias para que mantener esta oferta en fechas.
- La utilización de mecanismos de financiación como la subvención o el concierto, deben considerar aspectos como los anticipos financieros, o la revisión periódica de módulos financieros que, aunque tengan una apariencia meramente burocrática, pueden resultar esenciales para la ejecución práctica de ofertas formativas.