

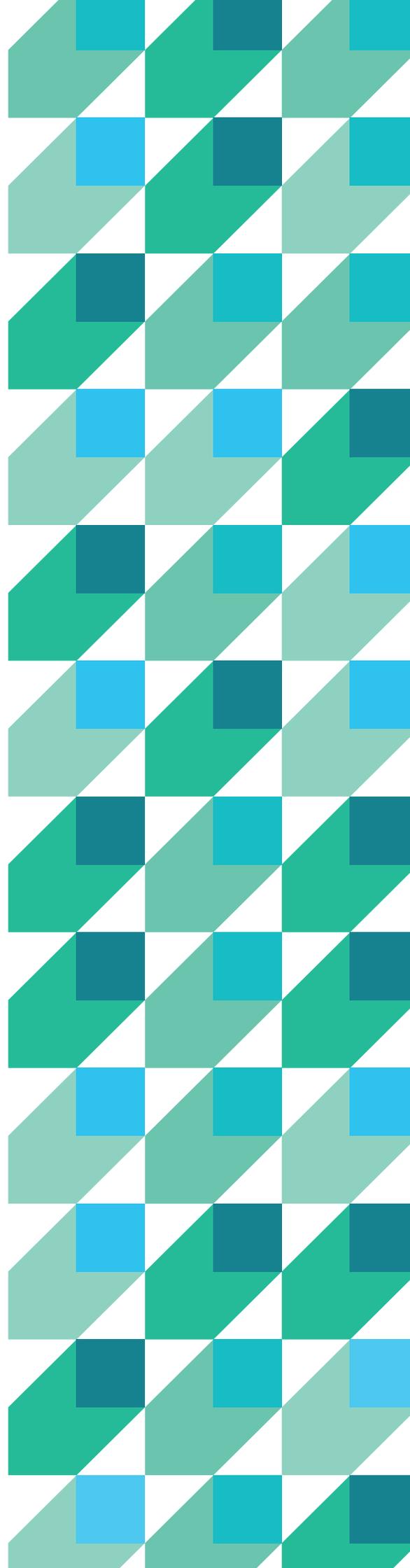


FUNDACIÓN *para la*
CALIDAD *e* INNOVACIÓN
de la FORMACIÓN *y el* EMPLEO

FORMACIÓN PROFESIONAL Y PARA EL EMPLEO

RESUMEN EJECUTIVO

Juan María Menéndez-Valdés Álvarez
Ma de los Reyes Martínez Barroso



RESUMEN EJECUTIVO

El análisis de la situación de la formación profesional en España debe enmarcarse en un contexto de recuperación, apoyada en la financiación europea, que mantiene el crecimiento económico y de empleo pese a la elevación de los tipos de interés para atajar el problema de inflación. En cualquier caso, el mantenimiento de altos tipos de interés y la próxima vuelta a las reglas de disciplina fiscal, plantean una más que probable reducción de los niveles de gasto público, sobre todo a medida que los programas ligados al mecanismo de recuperación y resiliencia vayan finalizando. Los cambios institucionales, por su parte, siguen marcando la situación actual, con recientes reformas de la formación profesional todavía en fase de implementación y estando pendiente una nueva regulación de la formación profesional para el empleo.

Desde una perspectiva más amplia, es relevante considerar los importantes déficits que viene arrastrando la situación formativa en nuestro país. En primer lugar, por la estructura atípica en los niveles educativos de la población, con demasiadas personas con baja cualificación y un escaso peso de personas con niveles medios; por el elevado abandono temprano de la escolaridad, que volvió a repuntar ligeramente en 2022, rompiendo la tendencia de reducción; o por el todavía significativo porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan. En general, la evolución de estos indicadores ha sido bastante positiva en la última década, pero resulta todavía insuficiente. Ni alcanza a responder a las proyecciones de necesidades de cualificación de nuestro mercado laboral, ni garantiza que se alcancen los objetivos europeos en materia de educación y formación. Además, los niveles de competencias básicas de los alumnos de secundaria, de acuerdo con los últimos resultados de la evaluación internacional PISA, se mantienen en niveles mediocres que incluso descienden, y las competencias de los adultos, evaluadas en las pruebas PIAAC, son directamente pobres, como señalábamos en el informe anterior. La persistencia de desajustes entre la oferta y demanda de competencias en nuestro mercado laboral, por nivel de cualificación, ámbito de especialidad o localización geográfica, sigue urgiendo a la necesidad de mejorar la eficacia y el alcance de las políticas formativas.

Partiendo de este contexto, los datos de 2022 nos vuelven a dar la buena noticia del incremento del porcentaje de población adulta que participa en actividades formativas, que sigue por encima de la media de la Unión Europea, en una honrosa novena posición, aunque todavía a bastante distancia de países como Suecia, Dinamarca o Países Bajos, así como del objetivo europeo para 2030 de que un 60% de adultos reciba formación cada año. La participación en formación permanente fue superior entre las mujeres, las personas más jóvenes y aquellas con mayor nivel formativo, echándose en falta una mayor participación precisamente de aquellos que más la necesitarían, como viene siendo habitual.

Por su parte, hemos conocido recientemente que el número de empresas que realizan actividades formativas, que había venido creciendo de manera notable entre 2005 y 2015, cayó con fuerza en 2020, año en el que cuatro de cada diez empresas no realizaron ninguna formación. El desplome no puede resultar una sorpresa al tratarse de un año marcado por la pandemia. Resulta más reseñable, no obstante, que la caída haya sido más intensa en nuestro país donde, a diferencia de lo sucedido en el conjunto de Europa, retrocedimos a niveles inferiores a los de 2010. De hecho, la ventaja de nuestras empresas sobre la media europea se redujo desde los 15 puntos a menos de 6, y la caída en las horas de formación fue también más intensa. El mayor descenso experimentado en nuestro país puede haberse debido a un mayor impacto de la pandemia, pero tal vez también a otros factores. La distinta participación de las pequeñas empresas puede ser uno de ellos. La caída de empresas formadoras en nuestro país en 2020 afecta casi en su totalidad a las empresas de menor tamaño. Aunque la menor participación de las empresas más pequeñas es común en otros países, también es cierto que las diferencias entre grandes

y pequeñas empresas pueden ser mucho menores, como demuestran los datos de Alemania, Suecia o Letonia. El dato positivo de la encuesta de 2020 lo encontramos en el aumento del porcentaje de empleados de las empresas que se formaron, que alcanzó más del 60% de los trabajadores, una subida notable desde 2015, bastante por encima de la media de la UE.

Desde 2020, los datos de empresas formadoras solo pueden analizarse a través del registro de formación bonificada de Fundae. Estos datos muestran una cierta recuperación, llegando a superarse los niveles prepandemia en 2022, aunque las empresas formadoras siguen suponiendo solo un 20% del total de empresas, y la menor participación persiste en las empresas de menor tamaño. Hay que recordar que se trata de datos no estrictamente comparables a los de encuesta, ya que no son representativos de toda la actividad formativa al excluir acciones de formación no bonificadas, aunque sí tienen la ventaja de incluir todos los tamaños de empresa.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Centrándonos en la formación profesional para el empleo, el número de participantes registrados en 2022 por Fundae, incluyendo tanto acciones de formación programadas a las empresas como ofertas formativas dirigidas prioritariamente a personas ocupadas, continuó su tendencia creciente, alcanzando un nuevo récord de más de cinco millones y medio de participantes. Este crecimiento contrasta, no obstante, con un descenso en las horas de formación respecto a las registradas el año anterior, invirtiendo en 2022 el aumento en el número de horas mantenido desde 2016. La reducción probablemente se debe al mayor peso las acciones formativas programadas por las empresas, que crecieron hasta suponer el 96% de los participantes, y que tiene duraciones inferiores a otras iniciativas de formación.

La tendencia creciente de participantes en esta formación de demanda se ha mantenido a lo largo de la última década, con la excepción de 2020, hasta alcanzar los 5,3 millones de participantes en 2022. Esta cifra supone un 38,7% de los trabajadores de las empresas que programan formación que, de nuevo este año, es la tasa de cobertura más alta desde la puesta en marcha del sistema de bonificaciones. Este dato, sin duda positivo, debe matizarse dado que un trabajador puede participar en varias acciones formativas. Así, la cifra de empleados formados fue inferior, algo más de 3,1 millones que también es la cifra más alta de la serie histórica.

El número de empresas que promueven estas acciones, que hasta el 2020 venía descendiendo respecto al total de empresas, sube por segundo año consecutivo. En 2022 se registraron 343.667 empresas formadoras, lo que supuso una de cada cinco empresas (tasa de cobertura del 20,4%), recuperando ya las cifras prepandemia. Por tamaño de empresa, las empresas grandes tienen un nivel de participación muy elevado (un 91,7%), el de las medianas es alto (un 82,1%), pero el de las pequeñas y sobre todo las microempresas es ciertamente mejorable (un 50,87 % y 15,5% respectivamente). El descenso de participación de las empresas a lo largo de los años, en particular de las de menor tamaño, aconseja abordar una evaluación detallada de sus causas y averiguar hasta qué punto influye algún condicionamiento del propio sistema, como los relativos a las empresas organizadoras que intermedian en la formación, la proporcionalidad entre esfuerzo administrativo y cuantías otorgadas, o el miedo al impacto de inspecciones y potencial coste derivado de meros incumplimientos formales.

Las empresas también pueden autorizar los denominados Permisos Individuales de Formación (PIF), con carácter retribuido, para la formación dirigida a la obtención de una acreditación oficial. En 2022, poco más de 5.000 trabajadores disfrutaron de estos permisos, cifra muy similar a la de años anteriores. Aunque se trata de cuestiones diferentes, resulta inevitable preguntarse por una posible conexión futura entre estos permisos y las cuentas individuales de for-

mación a que se refiere la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, adoptada en 2022, que previsiblemente informará nuestra futura regulación. Si bien ambas iniciativas comparten la filosofía de articular un acceso a la formación a demanda del trabajador, los PIF tienen un uso bastante limitado y centrado básicamente en estudios universitarios (tres de cada cuatro PIF se dirigen a estas titulaciones), mientras que las cuentas tendrían un alcance mucho más amplio y estructural. Se trataría, de hecho, de que el trabajador pudiera decidir cuándo y cómo ejercer su derecho subjetivo a la formación, pudiendo acceder a cualquier oferta y centro acreditado a estos efectos, de manera permanente y sin necesidad de procedimientos de gestión más complejos, como convocatorias y resolución de subvenciones, o aprobación de planes y acciones.

A la hora de evaluar el conjunto de las ofertas de formación para el empleo, es de lamentar que, a la tradicional falta de consolidación de datos en algunas acciones, en particular de los gestionados por las Comunidades Autónomas, la reasignación de la competencia sobre la formación acreditable al Ministerio de Educación está repercutiendo en una aún mayor fragmentación de la información, cuando no en la simple ausencia de datos. Así, de un lado, no existe una información actualizada de la formación canalizada a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional y, del otro, el Plan anual de evaluación de la formación para el empleo ha decidido excluir la formación acreditable del informe 2020-2021. Se trata de una exclusión que deja coja la evaluación del sistema, impidiendo la comparación con datos anteriores, y ofreciendo una imagen parcial de la formación dirigida a trabajadores y desempleados en función de su certificabilidad o no.

Con los datos disponibles sobre oferta formativa dirigida prioritariamente a personas ocupadas a nivel estatal, el número de participantes descendió en 2022 por segundo año consecutivo hasta situarse por debajo de los 300.000, y el número de horas de formación cayó hasta los 27,8 millones, cifras relativamente similares a la situación justo anterior a la reforma de 2015. Se trata en gran medida de participantes en acciones financiadas mediante convocatorias publicadas en años anteriores, muchas de las cuales siguen, a fecha de redacción de este informe, en período de ejecución. Todo ello sin incluir, como hemos dicho, las acciones de formación certificable que se canalizaron a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En cuanto a la formación de desempleados, en 2022 más de 200.000 personas finalizaron acciones de oferta formativa dirigida prioritariamente a este colectivo, gestionada principalmente por las Comunidades Autónomas, una cifra que sube por segundo año consecutivo y que sería la más alta desde 2013. Quizás lo más llamativo de estas cifras sea el aumento del volumen en la formación de desempleados en un período de reducción del desempleo.

Los programas de formación y empleo se dirigen también a personas en desempleo. Con los datos disponibles, en 2022, el número de participantes en estos programas creció hasta superar los 16.000, con un presupuesto ejecutado según la memoria del SEPE de casi 590 millones de euros. Estos datos, no obstante, excluyen las Comunidades que no utilizan la misma aplicación informática, ilustrando una de las varias dificultades con los datos públicos disponibles que impiden analizar el conjunto de la actividad formativa por la insuficiente (o tardía) agregación de datos administrativos.

Desde una perspectiva económica, los presupuestos de formación profesional para el empleo gestionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que habían bajado en el 2021 con la división de la cuota de formación y su transferencia parcial a educación, aumentaron en 2022 hasta cerca de los 2.600 millones. Aunque esta cifra se reduce en los presupuestos de 2023, el presupuesto gestionado por Trabajo mantiene unas cuantías similares a las que tenía con anterioridad a la división de la cuota, gracias al incremento de la aportación del Estado y a la integración de los fondos europeos. Sin embargo, esta mayor dependencia de financiación no

procedente de las cotizaciones y, sobre todo, el carácter temporal de los fondos MRR, podrían plantear ciertas dudas sobre la sostenibilidad de estos niveles de financiación para el ámbito laboral en el medio plazo, en entornos presupuestarios más restrictivos.

Analizando la evolución de cómo se han venido distribuyendo los fondos entre ocupados y desempleados, lo más llamativo es quizás la falta de alineación clara con la evolución del empleo y desempleo. El presupuesto de formación de ocupados, que se había desplomado durante la crisis financiera, venía recuperando terreno desde 2014 hasta situarse en 2022 en unos 1.400 millones. Esta cuantía, sin embargo, se reduce de nuevo en el presupuesto de 2023 pese al aumento del empleo. De hecho, las cifras de 2022 y 2023 siguen en niveles inferiores a los de principio de la década, cuando se habían alcanzado los 1.500 millones, pese a existir en aquellos momentos un menor número de ocupados. Por su parte, el conjunto de iniciativas dirigidas a los desempleados ha ido adquiriendo un peso mayor, incluyendo también un importante crecimiento del presupuesto dedicado a iniciativas de formación y empleo, pese a que el desempleo está descendiendo.

Considerando solo el presupuesto dirigido a ocupados, la formación programada por las empresas había alcanzado casi el 60% de esos fondos hasta 2020, en línea con el objetivo de hacer de las bonificaciones el pilar central de esta parte del sistema. En 2021, no obstante, se había producido un vuelco en la distribución en favor de la oferta de formación que, por primera vez en muchos años, recibió más fondos que la programada por las empresas, que no llegaron al 40%. Este vuelco no fué una estimación realista, resultando en una inejecución relevante de las ofertas, mientras la ejecución de las bonificaciones, con datos de Fundae, se mantuvo en un 95%. Los presupuestos de 2022 y 2023 recuperaron algo del peso de la formación programada por las empresas, pero con un 42% del presupuesto de ocupados en 2023, sigue bastante por debajo de los porcentajes presupuestados antes de la pandemia.

De manera más general, la insuficiente ejecución de los fondos asignados a la formación sigue siendo un problema notable, con unos porcentajes de ejecución en 2022 de apenas un 51% del presupuesto, según la memoria de Fundae. Se trata de una cifra de inejecución atribuible prácticamente en su totalidad a la formación de oferta estatal, al no contabilizar a las Comunidades Autónomas o al INAP, respecto a los que se ofrecen datos solo de las cuantías efectivamente transferidas. En contraste, las bonificaciones para la formación programada por las empresas, presupuestadas en 488,8 millones, tuvieron una ejecución del 95,8% según la misma fuente.

De hecho, la inejecución parece haberse cronificado, habiéndose acumulado a lo largo de los últimos años un importante remanente de fondos. Esta circunstancia llevó a incluir en la reciente Ley 3/2023 de Empleo la previsión de dedicar estos fondos a otras políticas activas, cuando el remanente acumulado supere los 2.000 millones dos años consecutivos. Diversas entidades han denunciado que esta previsión viene a transformar la naturaleza de una contribución social finalista en un impuesto al empleo que puede dedicarse a otros fines, haciéndolo además en un contexto en el que nuestro país sigue necesitando extender las actividades formativas.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL ACREDITABLE

La Ley Orgánica 3/2022 de integración y ordenación de la Formación Profesional, establece el marco para la formación acreditable, referido al Catálogo Nacional de estándares de competencia (antes Catálogo nacional de cualificaciones) con 5 grados, empezando por la microacreditación (grado A) inferior a la Unidad de Competencia, seguida del certificado de competencia (grado B) que implica la superación del módulo profesional que se corresponde a Unidad de Competencia completa, el Grado C que reúne varios módulos para la obtención de un Certificado

de Profesionalidad y los Grados D y E , que permiten el acceso a los Títulos y especialidades de Formación Profesional.

En 2022, la oferta de Formación Profesional en el sistema educativo estuvo integrada por más de 280 Títulos de Formación Profesional y en torno a 20 cursos de especialización. La mayoría de estas titulaciones corresponden al Grado Superior, que está convirtiéndose en el segmento más exitoso de la Formación Profesional inicial. Por su parte, existen cerca de 600 Certificados Profesionales, que constituyen el grado C, más orientado a la formación permanente.

En lo que se refiere a la formación profesional inicial del sistema educativo, en el curso 2021-2022, el alumnado matriculado creció con fuerza una vez más, superando por primera vez el millón de alumnos, cursando más de la mitad de ellos titulaciones de Grado Superior. El alumnado se distribuyó en un total de 3921 centros, dos tercios de los cuales fueron centros públicos y un tercio privados, con un ligero aumento del alumnado en centros privados. En los últimos 5 cursos el crecimiento de alumnos fue de casi un 30% para el conjunto de la FP, un 40,7% en el Grado Superior.

Pese a este notable aumento, la preferencia por la formación profesional en el Grado Medio respecto a Bachillerato sigue 10 puntos por debajo de la media de la Unión Europea. No obstante, esta brecha se reduce a tan solo algo más de 2 puntos si incluimos en la comparativa la formación profesional de grado superior, que es el segmento más exitoso del sistema.

La Ley Orgánica 3/2022 hace una apuesta por una suerte de "dualización" de toda la formación profesional. Con las últimas cifras disponibles, el peso de la formación dual en nuestro país sigue aumentando, pero ni siquiera alcanza el 5% del total del alumnado, aunque hay diferencias según el grado. Así, en el curso 2021-2022 supuso el 7,1% del alumnado de Grado superior, el 4,3% del Grado Medio y el 1,2% de la FP Básica. Se trata en todo caso, de porcentajes que están todavía a gran distancia de las medias de la Unión Europea y de la OCDE, donde el alumnado que cursa su formación en centros de trabajo, al menos un 25% del tiempo, se sitúa en el 40% o por encima. La nueva Ley 5/2022 intenta profundizar de manera decidida en la formación dual por la vía de ofrecer distintos grados de intensidad en la formación que se desarrolla en el centro de trabajo. De un lado, la formación "intensiva", la que veníamos entendiendo como dual, requiere que al menos el 35% de la formación se desarrolle en la empresa, la colaboración de esta en más del 30% del currículo, y el contrato de formación en alternancia para el estudiante. Por el otro, la formación profesional "de carácter general", que aumenta la exigencia de los actuales módulos de formación en centro de trabajo, requiriendo que entre el 25% y el 35% de la formación se realice en el centro de trabajo, y que la empresa participe en hasta un 20% de los contenidos. El aumento a un mínimo del 25% es relevante, ya que es este el umbral que informes internacionales, como los de la OCDE, utilizan para considerar que las prácticas son de larga duración. Habrá que esperar, no obstante, a ver la implantación práctica para evaluar hasta qué punto se alcanzan tanto estos umbrales como una vinculación más estrecha con la empresa de la que actualmente tienen los módulos de formación en el centro de trabajo (FCT). Una de las barreras más importantes para la transición a este modelo, puede ser un insuficiente número de empresas dispuestas a acoger prácticas, justo cuando las condiciones para hacerlo se están endureciendo. En concreto, los recientes cambios que requieren procesos de altas y bajas en seguridad social para alumnos en prácticas, aunque no sean retribuidas, y las exigencias que se contemplan en las propuestas conocidas sobre el futuro estatuto del becario, podrían disuadir de facto a las empresas de acoger más estudiantes en prácticas, durante más tiempo. A este respecto, cabe recordar que incluso en sistemas de formación dual consolidados, como el de Alemania, una de las barreras habituales es el insuficiente número de vacantes de aprendices que ofrecen las empresas. Se trata, en todo caso, de una dificultad que no se limita al ámbito de la formación profesional, sino al resto de ofertas formativas que prevean prácticas en centro

de trabajo, incluidas también las del ámbito universitario. Y todo lo anterior, con el problema añadido de que, con frecuencia, la realización de estas prácticas es un requisito necesario para obtener la titulación.

UNA VISIÓN DE CONJUNTO DE LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN

A modo de comentario final de la parte general de situación podemos concluir, a la luz de los últimos datos, que la situación de la formación profesional en nuestro país sigue progresando, en algunos aspectos de manera notable, aunque el progreso es todavía insuficiente considerando tanto los importantes déficits de partida como los ambiciosos objetivos europeos. En el lado positivo podemos destacar, dentro del ámbito educativo, el gasto por estudiante de formación profesional, el creciente número de alumnos sobre todo en ciclos de grado superior, y el mayor porcentaje de universitarios. En el ámbito de la formación permanente, los porcentajes superiores a la media europea en participación de adultos en la formación, así como en número de empresas formadoras, aunque en los primeros seguimos todavía lejos de los mejores, y respecto a las segundas, tenemos pendiente la asignatura de las pymes. Por su parte, en el lado menos positivo, seguimos arrastrando problemas derivados de una población con bajo nivel educativo, un alto abandono de la escolaridad, niveles mediocres en competencias básicas, y un menor peso de la formación en alternancia. En una visión comparada de conjunto, el denominado *European skills index*, un índice compuesto que elabora el CEDEFOP, sobre la base de 15 indicadores referidos al desarrollo de competencias, a su activación y al casamiento de su oferta y demanda, muestra una visión muy negativa para nuestro país, en gran medida lastrada por problemas tradicionales de nuestro mercado laboral, como el alto nivel de desempleo y la baja cualificación de la población adulta. Precisamente en el ámbito de la formación de adultos, el contraste entre unos logros todavía insuficientes y una persistente inejecución presupuestaria de los fondos disponibles urge a la evaluación rigurosa y reforma necesaria de aquellos mecanismos que puedan ampliar el alcance de la formación, incluyendo a los colectivos a los que resulta más difícil llegar, como las personas con menor cualificación y las de más edad.

En este contexto, el informe recuerda también la nota publicada por la Fundación en la que se destacaban una serie de planteamientos y recomendaciones que deberían considerarse ante una eventual reforma de la Ley de formación para el empleo. La coordinación de una estrategia única de formación, la concentración de la inteligencia sobre necesidades de formación en un único órgano, la gobernanza social efectiva del sistema, la superación de la paradoja de una inejecución presupuestaria en un país que precisa extender la formación, el posicionamiento del derecho a la formación en el centro de la norma y la articulación de la cuenta individual como elemento estructural para su ejercicio a demanda del trabajador, la flexibilización de las ofertas y oportunidades formativas, la complementariedad de distintas iniciativas y mecanismos de financiación, que permitan desplazar el foco del control financiero a la calidad formativa, la adaptación del mecanismo de bonificaciones a las necesidades de las empresas más pequeñas, la evaluación integral del sistema, superando la fragmentación de datos, la profundización en la formación dual, revisando si es preciso los contratos en alternancia, y la colaboración público-privada a todos los niveles.

LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

La formación inherente a los contratos formativos alcanzó en 2022 a cerca de 20.000 personas, tres cuartas partes de las cuales se formaron a través de teleformación. El total de nuevos contratos para la formación en alternancia registrados en 2022 fue de más de 40.000, vinculados todos ellos a formación acreditable, una cierta recuperación desde el 2021, pero todavía cifras

muy bajas si queremos hacer de este contrato una vía relevante de formación y transición al empleo de los jóvenes.

En esta edición, el informe de situación de la formación profesional de la Fundación se complementa con un informe temático que aborda los contratos de formación en alternancia, realizado por la profesora María de los Reyes Martínez Barroso desde una perspectiva jurídica, que también resumimos a continuación.

En los últimos años se han tendido numerosos puentes entre las instituciones educativas y las empresas para favorecer la formación dual o en alternancia, de modo que el estudiante pueda desarrollar parte del ciclo formativo en un entorno real. En último término, el legislador aspira a un cambio cultural, en el que no solo se reforme el marco jurídico, sino también se modifique la percepción de las personas sobre la necesidad y la utilidad de la formación permanente a lo largo de toda la vida. La modificación de las estructuras de la formación profesional, aun cuando en apariencia se encuentre alejada del núcleo duro de la legislación laboral, está llamada a complementar decisivamente la reforma laboral emprendida por el Real Decreto Ley 32/2021, en alguno de sus aspectos principales, como, por ejemplo, las reformadas modalidades del contrato formativo, especialmente el contrato de formación en alternancia del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La formación profesional dual o en alternancia prevista para los Grados D y E -y también para el C, fuera de la formación reglada- puede configurarse como "general" o como "intensiva", y solo en esta última modalidad nacerá un contrato de trabajo y con ello entrará en juego el artículo 11 ET. En el caso de la modalidad general, el estudiante no se convierte en trabajador, y por tanto las prácticas se desarrollan en el exclusivo marco de la legislación educativa, aunque materialmente tengan lugar en la empresa y no en un centro educativo. En los grados C, D y E el contrato de formación en alternancia tiene que garantizar los requisitos de duración y participación mínima de la empresa que exige la LO de Formación Profesional. Ambos requisitos, ajenos al art. 11.2 ET tienen que leerse bajo el prisma de las prescripciones de la Ley Orgánica 3/2022 referidas a la organización de la formación (art. 57); al Plan de formación (art. 58) y al Equipo docente (art. 62).

Cambios semánticos al margen, el contrato formativo sigue persiguiendo dos objetivos distintos (la formación en alternancia con el trabajo remunerado y la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios), que se corresponden con los objetos propios de los dos contratos anteriores (contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas). Lo deseable es que el refuerzo de la causa formativa de este contrato contribuya a normalizar su uso, pero la realidad es que, desde que el renovado régimen jurídico de este contrato echó a andar, el 30 de marzo de 2022, quedó marcado por la provisionalidad y por la necesidad de una nueva reforma para adaptarse a la renovada regulación educativa. La reforma laboral circunscribe las dos modalidades del contrato comentado a su funcionalidad estrictamente formativa, excluyendo que puedan instrumentalizarse para cometidos o usos impropios, y particularmente para fines de inserción profesional (salvo en el caso de discapacitados, personas en situación de exclusión social o similares, respecto a quienes se relajan las restricciones generales, por ejemplo de edad máxima o duración máxima de los contratos, e incluso se incentivan con bonificaciones de cotización), y sobre todo como sustitutivos o sucedáneos de contratos temporales para evitar contratos indefinidos.

El eventual éxito en la práctica de esta figura contractual no se puede predecir con seguridad porque depende de múltiples actores, pero sin duda el impulso de la formación profesional dual en las empresas, utilizando convenientemente el apoyo de las personas facilitadoras de contactos entre estas y los centros de formación, y la consiguiente articulación de las prácticas curricu-

lares como contratos de formación en alternancia incrementarán su uso, máxime si verdaderamente aumenta el número de estudiantes de formación profesional reglada. No obstante, de lo que no cabe duda es de que el impulso real de la contratación laboral formativa diseñada por la reforma laboral queda supeditado a un proceso de "gobernanza compartida" que exige la interlocución coordinada de muy variados agentes (autoridades laborales, educativas, de formación profesional, universidades, empresas, entidades colaboradoras), a través de los correspondientes acuerdos y convenios de cooperación, y, en todo caso, del desarrollo reglamentario (del que depende sin duda el éxito de la reforma) junto con el necesario apoyo (financiero y no financiero) que pueda comprometerse al efecto. En este sentido, resulta fundamental implementar medidas de apoyo específico, prestadas por las Comunidades Autónomas a partir de una cooperación de estas administraciones con las organizaciones sectoriales y territoriales de los interlocutores sociales y con las Cámaras de Comercio, contando asimismo con el apoyo de la Administración General del Estado y de las entidades locales, para tener en cuenta las características de los territorios y la estructura productiva regional, a fin de aprovechar sus fortalezas. Y, por supuesto, el alcance o desarrollo real que pueda llegar a obtener la nueva regulación de las modalidades de contrato de trabajo formativo del artículo 11 ET dependerá en gran medida de lo que resulte de la anunciada regulación del futuro Estatuto del Becario, una vez que se ha reabierto la Mesa del Diálogo Social, en la cual debería estar representado el propio sistema educativo -incluyendo a las universidades y al estudiantado- y, cómo no, la patronal, pues el cambio de modelo, tanto en el contexto de la formación profesional como en el de los contratos formativos, verá su eficacia reducida sin la imprescindible colaboración empresarial.

**Fundación para la Calidad e Innovación
de la Formación y el Empleo**

Calle de Orense, 20
28020 Madrid