

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El papel de la empresa en el sistema de formación profesional español tras las últimas reformas\*

Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ\*\*

---

**RESUMEN:** Las últimas reformas operadas en el sistema de formación profesional español han servido para reforzar el papel de la empresa en la formación profesional. La participación de aquellas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional se configura como uno de los principios del mencionado sistema. El objetivo del presente trabajo consiste en analizar cómo se articula la participación de las empresas en la LO 3/2022. En primer lugar, se estudia el papel de la empresa en la oferta de formación profesional, prestando especial atención a los programas formativos en empresa. En segundo lugar, se profundiza en la colaboración en la formación profesional, en particular en la fase de formación en la empresa. Por último, se incluye una breve referencia a la participación de los agentes sociales en la gobernanza del sistema.

**Palabras clave:** Formación profesional, participación, empresa, programas formativos en empresa, gobernanza.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La participación en la oferta de formación profesional: los programas formativos en empresa u organismo equiparado. 3. La colaboración de la empresa con el sistema de formación profesional. 3.1. La intervención en la impartición de la formación profesional: la fase de formación en la empresa. 3.2. Derechos y deberes de las empresas colaboradoras del sistema de formación profesional. 4. La participación de los agentes sociales en el sistema de formación profesional. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2). Una primera versión de este trabajo se presentó en la ponencia *El papel de la empresa en la formación profesional tras las últimas reformas en España* en el 4º Congreso Mundial CIELO Laboral 2023, [La protección del trabajo frente a las crisis económica, demográfica y climática](#), Santiago de Chile, 20-21 julio 2023.

\*\* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

## The Role of the Company in the Spanish Vocational Education and Training System After the Latest Reforms

---

**ABSTRACT:** The latest reforms carried out in the Spanish vocational education and training system have strengthened the role of the company in vocational training. The participation of the companies in the design, development, evaluation and innovation of vocational training is configured as one of the principles of the system. The objective of this paper is to analyse how the participation of the companies is articulated in Organic Act No. 3/2022. Firstly, the role of the company in the provision of vocational training is studied, paying special attention to company training programs. Secondly, the paper analyses the collaboration in vocational training, particularly in the company training period. Finally, a brief reference to the participation of social agents in the governance of the system is included.

*Key Words:* Vocational education and training, participation, company, company training programs, governance.

## 1. Introducción

Las reformas operadas por la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional (LOFP), en el sistema de formación profesional han servido para reforzar el papel de la empresa en el mismo. Sin duda, la participación de aquella resulta fundamental para lograr los objetivos que pretende alcanzar la LOFP, en particular, para responder, con flexibilidad, «a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo»<sup>1</sup>.

La empresa ya tenía una serie de competencias en relación con la formación antes de la adopción de la LOFP. Por un lado, aquella podía programar formación para sus propios trabajadores<sup>2</sup>, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo previsto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral<sup>3</sup>. Por otro lado, y aunque su relevancia era menor, las empresas también participaban en el sistema de formación profesional del ámbito educativo<sup>4</sup>, ya que los estudiantes de los ciclos formativos debían realizar un módulo obligatorio de formación en centros de trabajo.

Sin embargo, la LOFP otorga un papel más importante a la empresa en el sistema único e integrado de formación profesional que, de conformidad con su art. 1, pretende constituir y ordenar, para integrar los dos subsistemas (el educativo y el del empleo) que habían existido hasta el momento. En todo caso, cabe entender que dicho objetivo se ha conseguido sólo en parte. La LOFP no ha unificado, de forma completa, los dos subsistemas anteriores, sino, únicamente, la formación de aquellos

---

<sup>1</sup> Art. 1.2 LOFP.

<sup>2</sup> Sobre el papel de la empresa en el sistema de formación profesional para el empleo, véase, en detalle, L. MELLA MÉNDEZ, *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56, pp. 1-41.

<sup>3</sup> Téngase en cuenta que, según la DD única LOFP, quedan derogadas las disposiciones de la Ley 30/2015 que se opongan a lo establecido en ella. Sin embargo, la Ley 30/2015 todavía no ha sido reformada por el legislador, para adaptarla a los cambios introducidos por la LOFP.

<sup>4</sup> Antes de la adopción de la LOFP, la formación profesional del sistema educativo se regulaba en la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación – que no ha sido derogada por la LOFP, pero que, en la práctica, ha dejado sin contenido el capítulo dedicado a la formación profesional – y en el RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, derogado por el RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de formación profesional.

que estaba ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que ha sido sustituido por el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales<sup>5</sup>.

Ahora bien, los citados Catálogos no son los únicos que existen, sino que, según el art. 20.3 de la Ley 30/2015, en el sistema de formación profesional para el empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) desarrollará y mantendrá actualizado, permanentemente, un Catálogo de Especialidades Formativas<sup>6</sup>.

En consecuencia, al no derogar el sistema de formación profesional para el empleo regulado en la Ley 30/2015, la LOFP no ha unificado, de forma completa, los dos subsistemas anteriores. Por lo tanto, cabe entender que, aun con un ámbito de aplicación más limitado – vinculado, únicamente, al Catálogo de Especialidades Formativas –, el sistema de formación profesional para el empleo sigue existiendo<sup>7</sup>. En consecuencia, en la práctica, seguirán conviviendo dos sistemas: el de formación profesional y el de formación en el empleo o en el trabajo<sup>8</sup>. Por lo tanto, la empresa conserva sus competencias en relación con la formación impartida en el ámbito de este último.

En todo caso, cabe aclarar que el presente trabajo se centra en el estudio del papel de la empresa en el sistema único e integrado de formación profesional creado por la LOFP. El objetivo que se persigue consiste en presentar una panorámica general sobre la articulación de la participación de la empresa en el citado sistema.

Tal y como señala la Exposición de motivos de la LOFP, entre los principios vertebradores del *Plan de Modernización de la Formación Profesional*, elaborado por el Gobierno de España y presentado en julio de 2020, se

---

<sup>5</sup> Antes de la entrada en vigor de la LOFP, las cualificaciones profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales podían obtenerse a través de dos vías: cursando un ciclo de la formación profesional del sistema educativo o realizando una acción formativa, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad. Sin embargo, en la actualidad, la única forma para alcanzar los estándares de competencia recogidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales es a través del sistema de formación profesional diseñado en la LOFP.

<sup>6</sup> Este Catálogo se regula en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo.

<sup>7</sup> Se considera que tras los cambios terminológicos introducidos por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, el citado sistema pasará a denominarse “sistema de formación en el trabajo”.

<sup>8</sup> Sobre la integración de los dos subsistemas de formación, véase, por extenso, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en prensa en AA.VV., *Empleo y Protección Social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023.

encontraba la colaboración público-privada y, singularmente, la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y en el establecimiento de los programas formativos.

En línea con lo señalado en el citado Plan, la participación de las empresas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional se configura, en el art. 3.1.g LOFP, como uno de los principios generales del sistema único e integrado de formación profesional. El fomento de la participación de las empresas pretende garantizar la coordinación entre las necesidades formativas de estas y los resultados de aprendizaje ofertados por el sistema<sup>9</sup>.

Cabe aclarar que, aunque la LO 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, derogada por la LOFP, también tenía un artículo dedicado a la colaboración de las empresas, agentes sociales y otras entidades – el art. 6 –, aquella no le otorgaba a la participación de las empresas la consideración de principio del sistema, lo que impactaba en el papel que jugaban en el mismo, sin duda, menos relevante que el actual.

La participación de las empresas puede revestir diversas formas y producirse en distintos momentos del proceso formativo, que se van concretando en diversos preceptos de la LOFP, y que se analizarán a lo largo del presente artículo.

## **2. La participación en la oferta de formación profesional: los programas formativos en empresa u organismo equiparado**

El art. 22.1 LOFP<sup>10</sup> señala que las ofertas de formación profesional incluidas en el sistema de formación profesional comprenderán: 1) la incluida en la educación básica; 2) la incluida en las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo; 3) la vinculada, en todo o parte, a los estándares de competencias profesionales del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales; 4) la dirigida a colectivos específicos.

En concreto, dentro de la sección 4ª, sobre los ciclos formativos de formación profesional (grado D), del capítulo II, relativo a la tipología de

---

<sup>9</sup> L. MELLA MÉNDEZ, *Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*, en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, 2022, p. 166.

<sup>10</sup> Situado en el título II, dedicado a las ofertas de formación profesional, en concreto, en el capítulo I relativo a los aspectos generales, la programación y la ejecución de la oferta.

ofertas y grados de formación, del título II, que regula las ofertas de formación profesional, el art. 50 LOFP, que lleva por rúbrica *Acciones formativas desarrolladas en las empresas*, señala, en su apartado 1, que, «cuando sean autorizadas por las administraciones educativas para ello por reunir los requisitos establecidos al efecto, las empresas podrán impartir acciones formativas destinadas a facilitar a sus personas trabajadoras mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional».

Por otro lado, en el título III, relativo al carácter dual de la formación profesional, el capítulo III sobre las modalidades de la formación profesional, en su sección 5ª, se refiere a los «programas formativos en empresa u organismo equiparado». La LOFP no aclara si estos programas formativos regulados en los arts. 74 y 75 LOFP son lo mismo que las «acciones formativas desarrolladas en las empresas» previstas en el art. 50 LOFP. Ahora bien, dado que en el citado capítulo se regulan las modalidades de la formación profesional y que el RD 659/2023 solo se refiere, en su art. 50 ss., a los “programas formativos en empresa u organismo equiparado”, y no a las “acciones formativas desarrolladas en empresas”, cabe entender que se trata de un único tipo de oferta de formación profesional, y que lo que hacen los arts. 74 y 75 LOFP es concretar lo señalado en el art. 50 LOFP.

El art. 50 del RD 659/2023 aclara que «los programas formativos en empresa u organismo equiparado constituyen la oferta formativa del sistema de formación profesional dirigido directamente a atender las necesidades formativas de la empresa y su personal trabajador, en el ámbito del sistema de formación profesional». En consecuencia, tal y como establece el art. 51.1 RD 659/2023, siempre que cumplan una serie de requisitos, las empresas van a poder desarrollar programas formativos incluidos en el ámbito de aplicación del sistema de formación profesional creado por la LOFP. Ahora bien, las empresas no están habilitadas para ofertar cualquier tipo de formación, sino que, tal y como se verá a continuación, los citados programas tienen un ámbito de aplicación subjetivo limitado y unas características muy específicas.

En primer lugar, en relación con el ámbito subjetivo de los citados programas, estos se dirigen, únicamente, al personal trabajador de la empresa, es decir, a aquellas personas que ya tienen un contrato de trabajo, y que desean mantener el estatus de trabajador mientras cursan el programa formativo. Este tipo de programas son, por lo tanto, una figura muy importante desde el punto de vista del paradigma del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Sin perjuicio de la intervención de las empresas en otro tipo de acciones que se verán en los apartados sucesivos, los citados programas formativos se limitan a sus propios trabajadores, ya que están, precisamente,

destinados a satisfacer las demandas formativas de la empresa.

La LOFP atribuye prioridad a los programas formativos que permitan obtener un título Técnico de Formación Profesional, es decir, un ciclo formativo de grado medio (grado D), a las personas trabajadoras de la empresa que hubiesen abandonado el sistema educativo sin haber obtenido ninguna titulación profesional.

Por su parte, el art. 74.1.*b* LOFP recoge una puntualización en relación con los contratos asociados a formación y señala que, cuando la persona con un contrato de este tipo no hubiese finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación del programa formativo tendrá por objeto prioritario no solo la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional, sino también de un certificado profesional del mismo nivel. Al igual que en el resto de los supuestos, durante el proceso de formación, la citada persona mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable. Se entiende que lo dispuesto en este precepto resulta de aplicación al contrato de formación en alternancia regulado en el art. 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup>, en concreto, para aquellos supuestos en los que el contrato no está ligado a programas de formación dual, es decir, a la formación profesional reglada<sup>12</sup>.

Ahora bien, existe una diferencia entre el art. 74.1.*a* LOFP y el art. 51.2 del RD 659/2023 en relación con el título al que, como mínimo, tiene que conducir el programa formativo en empresa para gozar de preferencia. Mientras que, tal y como se ha señalado, la LOFP se refiere, únicamente, al título de Técnico de Formación Profesional y solo menciona el certificado profesional en relación con los contratos asociados a formación, el RD 659/2023 va más allá y admite que la superación del programa formativo sea «progresivamente conducente a un certificado profesional de nivel 2 o a un título de Técnico de Formación Profesional». Por lo tanto, el RD 659/2023 amplía el elenco de supuestos en los que la LOFP otorga prioridad a los citados programas formativos, admitiendo también aquellos que den lugar a la obtención de un título incluido en el grado C. Todo ello a pesar de que el art. 50 LOFP forma parte de la sección dedicada al grado D.

---

<sup>11</sup> Aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre. Sobre el citado contrato, véase, por extenso, B. TORRES GARCÍA, *El nuevo contrato de formación en alternancia. Un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023.

<sup>12</sup> P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 63, p. 86.

En otro orden de cosas, aunque la LOFP y el RD 659/2023 se refieren a los supuestos en los que los programas formativos en empresa tendrán prioridad, no aclaran si los citados programas también podrían dar lugar a la obtención de otro tipo de títulos, en particular el de Técnico Superior (dentro del grado D) o al de Especialista (grado E). Sin duda, y aunque las normas consideren prioritarios los programas dirigidos a paliar el déficit de una formación profesional mínima en las personas trabajadoras de la empresa, también sería muy interesante que este tipo de programas permitiesen adquirir una formación más especializada, de nivel superior, vinculada a las demandas formativas de la empresa. En principio, y en la medida en que el art. 50 LOFP hace referencia a los «títulos de formación profesional», sin ningún tipo de especificación, cabe concluir que los programas formativos en empresas también deberían servir para conseguir cualquiera de los títulos de formación profesional previstos en la LOFP, sin perjuicio de que el legislador haya optado por dar prioridad a aquellos que permitan obtener dos en concreto.

Uno de los aspectos más relevantes en relación con este tipo de programas es que, mientras que antes de la LOFP, las empresas solo podían desarrollar acciones formativas pertenecientes al ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, equivalentes al grado C (certificado profesional), con la LOFP, se amplía su ámbito de actuación en esta materia. De esta manera, las empresas pasan a asumir un papel importante en el desarrollo de un tipo de formación – la de los títulos de formación profesional (grado D) –, que, hasta ahora, había estado reservada, primordialmente, a los centros educativos.

En todo caso, para poder llevar a cabo este tipo de programas, la empresa tendrá que respetar también una serie de requisitos formales. En primer lugar, aquella deberá presentar una solicitud de autorización a la Administración competente en formación profesional, a efectos de reconocimiento, certificación y registro y, en su caso, financiación, del programa formativo que va a ofertar<sup>13</sup>. En relación con la financiación, el art. 52 del RD 659/2023 señala que «el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como las administraciones autonómicas competentes, podrán realizar convocatorias periódicas con líneas de ayudas para la formación profesional en esta modalidad, en formato de programas formativos en empresa u organismo equiparado, destinadas a empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo lucro».

Asimismo, para poder organizar y desarrollar los citados programas formativos, se exige que se suscriba un convenio entre la empresa u

---

<sup>13</sup> Art. 51.4.a, RD 659/2023.

organismo equiparado, la administración educativa y la administración laboral, salvo que la normativa de aplicación permita otra fórmula jurídica de colaboración<sup>14</sup>. Dicho convenio se mantendrá en el tiempo, incorporando las solicitudes de programas formativos de formación profesional que se realicen anualmente<sup>15</sup>.

Por su parte, el art. 75.2 LOFP hace referencia al contenido que ha recoger el citado convenio de colaboración. Ahora bien, el art. 51 del RD 659/2023, en sus apartados 5 y 6, distingue entre la información que ha de aparecer en el propio convenio y la que ha de figurar en el anexo anual al mismo. Además de las distintas características de los programas formativos que se irán mencionando a continuación, el convenio también ha de recoger, con carácter general, el alcance del compromiso formativo que corresponda a la empresa u organismo equiparado en el marco del sistema<sup>16</sup>, y «el cumplimiento de los derechos de información y participación que se reconozcan, en la normativa laboral, a los representantes legales de las personas trabajadoras o personas delegadas de formación en la empresa u organismo equiparado»<sup>17</sup>.

En cuanto a la organización del programa formativo, el art. 51.3 del RD 659/2023 señala que «los programas formativos tendrán una organización basada en la selección de módulos profesionales o resultados de aprendizaje del Catálogo Modular de Formación Profesional que la empresa u organismo equiparado decida, conjuntamente, en su caso, con el centro de formación». Asimismo, el RD 659/2023 admite la posibilidad de que la empresa incorpore complementos formativos que respondan a aspectos o procesos propios y específicos, que pueden representar hasta un 25% del programa formativo. En el convenio tendrá que figurar la oferta u ofertas a las que, de entre las integradas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, responda el programa formativo y la identificación de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales previstos, así como el contenido del programa de formación, las actividades a desarrollar y la forma de evaluar el progreso del trabajador<sup>18</sup>.

La formación podrá impartirse en la propia empresa o en un centro de formación profesional. Podrá hacerse en la propia empresa en caso de que disponga de un centro de formación autorizado y registrado en el Registro de Centros del Sistema de Formación Profesional<sup>19</sup>. En caso contrario, se

---

<sup>14</sup> Art. 75.1 LOFP.

<sup>15</sup> Art. 51.4.b, RD 659/2023.

<sup>16</sup> Arts. 75.2.c LOFP y 51.5.a, RD 659/2023.

<sup>17</sup> Arts. 75.2.e LOFP y 51, apartados 5.d y 6.e, RD 659/2023.

<sup>18</sup> Arts. 75.2, letras a y b, LOFP y 51.6, letras a y b, RD 659/2023.

<sup>19</sup> El art. 77.1 LOFP establece que, además de los establecidos y gestionados por las

impartirá en un centro de formación profesional. En todo caso, dicha formación ha de tener carácter gratuito para el trabajador y, aunque se imparta en el centro de formación profesional, lo realmente relevante es que es la empresa la que organiza el programa formativo. Cuando el programa prevea fases formativas en el centro de formación profesional, deberá contar con un tutor en el centro y otro en la empresa. Por el contrario, si la formación se imparte en la propia empresa, solo será necesario que exista un tutor<sup>20</sup>.

En todo caso, además de en la impartición de la formación, los centros de formación profesional también tienen otras funciones en relación con los programas formativos en empresas. De hecho, el art. 50.3 LOFP señala:

la programación de las acciones formativas, el seguimiento y la comprobación de la efectiva adquisición de los elementos de competencia y competencia profesionales se realizará por módulos profesionales del ciclo formativo correspondiente y, en su caso, por resultados de aprendizaje y se llevará a cabo por centros de formación profesional, en colaboración con la empresa implicada.

Todos los resultados de aprendizaje o módulos profesionales han de tener asignada una persona docente, formadora o experta, que será quién se encargue de la programación, supervisión de la formación conjunta, seguimiento y evaluación del trabajador<sup>21</sup>.

Este tipo de intervención del centro de formación profesional en los programas formativos ofertados por las empresas es más que lógica, pues es necesaria para garantizar que el título de formación profesional o el certificado profesional que se obtiene tras la participación en un programa formativo de estas características tenga el mismo valor que el realizado en un centro de formación profesional. De lo contrario, si no existiese este control institucional, y el desarrollo del programa se dejase, únicamente, en manos de la empresa, podrían producirse diferencias entre unos y otros, lo que iría en contra del objetivo de la LOFP, que pretende otorgarles el mismo valor. De hecho, el art. 50.2 LOFP hace hincapié en que «los

---

administraciones competentes al efecto, también tendrán la consideración de centros del sistema de formación profesional los autorizados por dichas administraciones para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la LOFP, de forma exclusiva o simultáneamente con otro tipo de educación o formación, siempre que concluyan oficialmente en las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional establecidos en la LOFP.

<sup>20</sup> Arts. 75.3 LOFP y 51.7, RD 659/2023.

<sup>21</sup> Art. 75.3 LOFP, que utiliza la expresión “profesor o profesora, o formador o formadora responsable”, y art. 51.7, RD 659/2023.

requisitos que establezcan las administraciones educativas para impartir las acciones formativas y las pruebas de evaluación en las empresas deberán verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad requeridas para la obtención de los títulos de formación profesional».

En cualquier caso, la citada participación de los centros de formación profesional en los programas formativos desarrollados por empresas puede provocar algunas dificultades en la práctica, en particular en relación con la verdadera naturaleza de este tipo de programas. Así, los docentes han llegado a plantearse si se trata de programas específicos en los centros públicos, directamente asociados a entidades empresariales<sup>22</sup>, o, más bien, programas de formación realizados en las empresas, con sus propios medios, que han de ser supervisados y evaluados por los centros educativos<sup>23</sup>. Pese a las dudas que puede generar la articulación en la práctica de una intervención de los centros de formación profesional, que respete el protagonismo de la empresa, que es la que oferta el programa formativo, cabe entender que los programas formativos regulados en la LOFP y en el RD 659/2023 responden a la segunda de las hipótesis mencionadas.

Para poder responder a las necesidades de la empresa que oferta el programa formativo, es necesario que exista una cierta flexibilidad con respecto a los requisitos que se exigen, con carácter general, cuando quienes ofrecen la formación son los centros de formación profesional. La citada flexibilidad se concreta en los siguientes aspectos.

En primer lugar, en cuanto a la duración del programa formativo, se permite que la formación en esta modalidad se prolongue durante un tiempo superior – de hasta el doble de años – respecto a la prevista con carácter general<sup>24</sup>. La duración del programa tendrá que adaptarse a las características propias de la formación compartida entre el centro de formación profesional y la empresa, y deberá especificarse en el convenio. En todo caso, habrá de garantizarse que la duración del programa y la actividad docente que corresponda a los centros permita la adquisición por la persona trabajadora de los resultados de aprendizaje contenidos en los diferentes módulos profesionales<sup>25</sup>.

En segundo lugar, se requiere flexibilidad en los requisitos de

---

<sup>22</sup> De esta manera, serían los docentes de los centros públicos, en sus instalaciones, los que diseñasen formaciones *ad hoc* para que los trabajadores de determinadas empresas obtengan títulos oficiales de formación profesional.

<sup>23</sup> Véase J.L. CARRETERO MIRAMAR, [Los programas formativos en la empresa con nueva Ley de Formación Profesional](#), en [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com), 1º septiembre 2022.

<sup>24</sup> Arts. 74.1.c LOFP y 51, apartados 6.d y 8, RD 659/2023.

<sup>25</sup> Art. 75.2.d LOFP.

impartición<sup>26</sup>, para adaptarse a la realidad de la empresa, pero siempre habrá que respetar la calidad requerida de la formación y lo establecido al respecto en la normativa aplicable.

En tercer lugar, es necesaria una flexibilidad en el régimen de trabajo<sup>27</sup>, para permitir que las personas trabajadoras que participan en el programa puedan realizar los periodos de formación previstos en el mismo, ya que, en una misma semana, se podrá combinar el trabajo remunerado en la empresa y, en su caso, la formación en el centro de formación correspondiente.

En cualquier caso, el art. 74.2 LOFP puntualiza que la formación realizada con arreglo a estos programas se desarrollará sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en materia de formación de las personas trabajadoras. De hecho, la propia exposición de motivos de la LOFP señala que «la regulación de las acciones formativas de formación profesional en empresas, en el marco del sistema de formación profesional que establece esta ley, y que se complementará con otras acciones de capacitación laboral llevadas a cabo desde la administración laboral». Por lo tanto, cabe entender que los programas formativos de la LOFP son diferentes de la formación programada por las empresas, para sus trabajadores, regulada en el art. 9 de la Ley 30/2015. Cuando las acciones formativas que quieran desarrollar las empresas estén dirigidas a la obtención de una competencia recogida en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales habrá que estar a lo previsto en la LOFP, por lo que tendrán que ofertar un programa formativo que se ajuste a los requisitos que se acaban de señalar. Sin embargo, si las empresas desean organizar una formación no comprendida en el citado Catálogo, resultará de aplicación el art. 9 de la Ley 30/2015, que regula la formación programada por las empresas para sus trabajadores en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. En consecuencia, las empresas van a poder seguir ofertando tanto la formación del sistema de formación profesional de la LOFP como la que queda al margen de este.

---

<sup>26</sup> Art. 51.5.c, RD 659/2023.

<sup>27</sup> Arts. 75.2.c LOFP y 51.5.b, RD 659/2023.

### **3. La colaboración de la empresa con el sistema de formación profesional**

#### **3.1. La intervención en la impartición de la formación profesional: la fase de formación en la empresa**

Otro de los aspectos que permite afirmar que la LOFP refuerza el papel de la empresa en el sistema de formación profesional se encuentra en la exposición de motivos, que establece que «toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa. Con las adaptaciones a cada sector productivo y a cada familia de titulaciones, toda la formación profesional contará con suficiente formación en centros laborales, en dos intensidades en función de las características del periodo de formación en el centro de trabajo».

Ahora bien, el art. 55.1 LOFP matiza la afirmación de la exposición de motivos al atribuir el citado carácter dual, únicamente, a la oferta de formación profesional de los grados C y D, vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Si bien los citados grados C y D tienen que incorporar, de manera obligatoria, una formación en empresa u organismo equiparado como parte integrada del currículo previsto en cada oferta formativa, los cursos de especialización del grado E podrán contemplar este periodo de estancia en empresa, en función de las características de cada formación, en los términos previstos en la norma que establezca el Curso de especialización y los aspectos básicos del currículo. Por su parte, en el caso de los grados A y B, será la Administración responsable de los mismos la que podrá determinar aquellos que pudieran conllevar periodo de formación en empresa<sup>28</sup>. Por lo tanto, a pesar de lo indicado en la exposición de motivos de la LOFP, en la práctica, no “toda” la formación profesional tendrá carácter dual, sino, únicamente, la de los grados C y D, ya que es posible que haya grados A, B y E en los que no exista dicho periodo de formación en la empresa.

El hecho de que la LOFP y el RD 659/2023 permitan que no toda la oferta del sistema de formación profesional conlleve una formación suficiente en centros laborales choca con el objetivo del sistema de impulsar la dimensión dual de la formación profesional y de sus vínculos con el sistema productivo, la colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector, previsto en el art. 6.7 LOFP.

En todo caso, el art. 55.2 LOFP señala que «el carácter dual de la

---

<sup>28</sup> Art. 151.1, RD 659/2023.

formación profesional se desarrollará mediante una distribución adecuada de los procesos formativos entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, contribuyendo ambos al logro de las competencias previstas en cada oferta de formación». De hecho, dentro del título IV de la LOFP, relativo a la impartición de la formación profesional, el art. 76 LOFP, que lleva por rúbrica *Ejecución de las ofertas formativas de formación profesional*, señala que la formación profesional se desarrollará, bajo la responsabilidad de los centros de formación profesional, en los propios centros o en las empresas u organismos equiparados. Por lo tanto, la LOFP parece colocar a los centros de formación y a las empresas al mismo nivel a la hora de ejecutar las ofertas de formación profesional, aunque atribuye la responsabilidad de la impartición de la citada formación, como no podría ser de otra forma, a los centros formativos.

El capítulo II del citado título IV de la LOFP versa, exclusivamente, sobre las empresas y los organismos equiparados. En concreto, el art. 82.1 LOFP establece, de forma clara, que, siempre que cuenten con la capacidad precisa al efecto y asuman su corresponsabilidad en la formación de estudiantes y personas trabajadoras, podrán participar en las actividades formativas del sistema de formación profesional. Por lo tanto, la LOFP atribuye a las empresas una importante labor tanto en la formación de los estudiantes como en la de sus propios trabajadores<sup>29</sup>.

La LOFP prevé aspectos esenciales que hasta ahora no estaban regulados, tales como las finalidades de la formación en empresa<sup>30</sup>, su organización y requisitos<sup>31</sup>, que no se analizarán en profundidad, por exceder del objeto del presente trabajo.

---

<sup>29</sup> F. CAMAS RODAS, *La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 94, p. 10.

<sup>30</sup> De conformidad con el art. 56 LOFP, completado con el art. 153.1 del RD 659/2023, la fase de formación en empresa u organismo equiparado tendrá las siguientes finalidades: 1) participar y completar la adquisición de competencias profesionales y resultados de aprendizaje propios de cada oferta formativa; 2) conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico; 3) participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios; 4) adquirir y afianzar habilidades permanentes para la empleabilidad vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo; 5) facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

<sup>31</sup> Arts. 57 LOFP y 154 ss., RD 659/2023.

### **3.2. Derechos y deberes de las empresas colaboradoras del sistema de formación profesional**

La LOFP atribuye a las empresas y a los organismos equiparados que colaboran con el sistema de formación profesional una serie de derechos y obligaciones, que van más allá de los vinculados a la fase de formación en la empresa.

Por un lado, de conformidad con el art. 83.1 LOFP, las empresas tendrán derecho a: 1) impulsar y acogerse, en su caso, a la acreditación permanente de competencias profesionales de sus trabajadores; 2) solicitar de la administración el análisis de su mapa de talento para la identificación, el mantenimiento o la mejora de su competitividad; 3) demandar acciones de formación adaptadas a las necesidades de su empresa u organismo equiparado, en el marco del Catálogo Modular de Formación Profesional; 4) solicitar a los centros del sistema de formación profesional el desarrollo de proyectos de innovación conducentes a la mejora de su productividad; 5) solicitar y, en su caso, obtener los beneficios que puedan otorgarse a las empresas u organismos equiparados colaboradores del sistema de formación profesional.

Por otro lado, según el art. 83.2 LOFP, las empresas estarán obligadas a: 1) formar al estudiante durante su periodo en la empresa u organismo equiparado; 2) facilitar a todos sus trabajadores el mantenimiento de sus competencias profesionales debidamente acreditadas, de acuerdo con el derecho al trabajador de percibir la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de acuerdo con los términos establecidos en el ET; 3) acogerse a acciones de formación que mejoren el funcionamiento de la empresa y la cualificación de sus trabajadores; 4) fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, mediante criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

Asimismo, el art. 84.1.a LOFP establece que, en el contexto de su colaboración con el sector público y a los efectos del diseño de nuevos estándares de competencia profesional y la actualización de las ofertas de formación, las empresas contribuirán a la detección de la evolución de perfiles profesionales y las nuevas necesidades formativas, derivadas tanto de avances tecnológicos como de exigencias de sostenibilidad, definiendo y manteniendo actualizados, en consecuencia, los contenidos formativos de las correspondientes especialidades.

Sin duda, la participación de las empresas en la identificación de las

necesidades de formación derivadas de los grandes retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo, en particular, los avances tecnológicos y las exigencias de sostenibilidad, así como en el diseño de los propios contenidos formativos, resulta fundamental. De esta manera, se podrá asegurar que la oferta formativa del nuevo sistema de formación profesional se adapte a la realidad, y sirva para responder a las verdaderas necesidades del mercado de trabajo y para satisfacer la demanda de personal, sobre todo con competencias digitales, de las empresas.

#### **4. La participación de los agentes sociales en el sistema de formación profesional**

Las empresas pueden participar en el sistema de formación profesional bien directamente, bien a través de las organizaciones empresariales más representativas.

Por un lado, existen referencias a los agentes sociales en los distintos preceptos de la LOFP, en los que se le van reconociendo competencias. Por ejemplo, en el capítulo I del título III, relativo al carácter dual de la formación profesional, el art. 59 LOFP lleva por rúbrica *Participación de los agentes sociales* y, en su apartado 1, se establece que «los agentes sociales, organismos y entidades intermedias podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional». El art. 59.2 LOFP señala que deberá facilitarse el papel de los agentes sociales y organismos intermedios en una serie de supuestos. Por un lado, cuando fomenten la participación e implicación de empresas y organismos equiparados en la formación profesional, asesorándoles en las diferentes fases y sirviendo de enlace con las administraciones y los centros de formación profesional. Por otro lado, cuando promuevan la agrupación de empresas y entidades de tamaño pequeño y mediano en red, para la rotación de las personas en formación durante los periodos de formación, de manera que complementen los resultados de aprendizaje y faciliten, a la vez, la transferencia de conocimiento y nuevas prácticas entre pequeñas y medianas empresas. Por último, el art. 59.3 LOFP regula el derecho de las organizaciones empresariales y sindicales más representativa a conocer, en el marco del diálogo social establecido en cada territorio, los puestos de formación profesional en la empresa u organismo equiparado de cada uno de los regímenes de oferta.

Por su parte, el art. 89 LOFP señala que la promoción de ciertos

perfiles colaboradores con el sistema de formación profesional<sup>32</sup> se hará con la colaboración de los agentes sociales.

Asimismo, el art. 91.4 LOFP atribuye a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas la función de promover, entre personas trabajadoras y empresas u organismos equiparados, el valor añadido de acreditar las competencias de todos los trabajadores, así como colaborar en la difusión, seguimiento y evaluación del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales<sup>33</sup>.

Por otro lado, cabe destacar que la LOFP incorpora a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a la gobernanza del sistema de formación profesional. La propia exposición de motivos de la LOFP considera que dicha incorporación constituye una «cuestión novedosa y muy relevante para la transformación que se pretende». De hecho, tal y como figura en el art. 6.8 LOFP, uno de los objetivos del nuevo sistema consiste, precisamente, en establecer un modelo de gobernanza que incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del sistema de formación profesional. La doctrina ha entendido que la participación de las empresas, pero también la de los agentes sociales, en el sistema es más lógica que nunca, ya que el nuevo sistema de formación profesional también pretende formar a personas en activo<sup>34</sup>.

Dentro el título XI LOFP, relativo a la organización, las competencias y la gobernanza, la LOFP dedica un artículo específico – el art. 117 – a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El art. 117.1 LOFP establece que, a efectos de su buen funcionamiento, la participación en la gobernanza ejecutiva y estratégica del sistema de formación profesional se realizará teniendo como interlocutores principales a las organizaciones empresariales y sindicales más

---

<sup>32</sup> Se trata de: 1) la persona trabajadora experta sénior de empresa, para la facilitación de la permanente actualización del currículum en el centro de formación profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva; 2) la persona prospectora de empresas u organismos equiparados, que, con carácter docente o no, facilite los contactos de centros de formación profesional y empresas u organismos equiparados; 3) personal de apoyo especializado que asesore y facilite el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad.

<sup>33</sup> Sobre el citado procedimiento, véase, por extenso, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 264.

<sup>34</sup> L. MELLA MÉNDEZ, *Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*, cit., p. 166.

representativas en el ámbito estatal y en el autonómico o territorial, en su caso.

Aunque el art. 117.2 LOFP remite al desarrollo reglamentario para la determinación de la citada participación, ya adelanta cuáles son los ámbitos que comprenderá, que son los siguientes: 1) las políticas y estrategias del sistema, 2) la detección de las necesidades de formación de la población activa, 3) el diseño de actuaciones y programas de formación, 4) la acreditación de competencias, 5) la orientación profesional y 6) la evaluación de la estrategia nacional de formación profesional. Por lo tanto, se prevé que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participen en los momentos clave del sistema de formación profesional y en sus pilares fundamentales.

El art. 117.3 LOFP aclara que la citada participación tendrá carácter paritario y el art. 114.2 LOFP atribuye al Ministerio de Educación y Formación Profesional la tarea de promover la mencionada participación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los ámbitos mencionados en el art. 117.2 LOFP.

Tal y como indica la LOFP, el RD 659/2023 se ha encargado de concretar cómo se articula la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el sistema de formación profesional. El art. 230 del RD 659/2023, situado en el capítulo II del título X, dedicado a la gobernanza, señala que la Comisión Estatal Estratégica de la formación profesional será el órgano de participación en la gobernanza ejecutiva y estratégica del sistema de formación profesional en el ámbito estatal. De conformidad con el art. 229.2 del RD 659/2023, la citada comisión estará compuesta por «la representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de la Administración competente a nivel estatal, por un mínimo de seis miembros y un máximo de dieciséis, con carácter tripartito y paritario».

Sin ánimo de entrar a analizar con detalle esta cuestión, cabe destacar que el art. 23 del RD 659/2023 concreta la participación de los agentes sociales en un momento tan importante para lograr que el sistema de formación profesional satisfaga las competencias demandadas por el mercado laboral, como lo son la detección de las necesidades de formación de la población activa y el diseño de actuaciones y programas de formación. En este sentido, el art. 23 del RD 659/2023 establece que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el territorio participarán en los órganos territoriales de carácter consultivo que las administraciones competentes podrán crear para que colaboren en el proceso organizado de detección y prospección de necesidades formativas y de planificación conjunta y compartida de la oferta que preste la adecuada atención a las

necesidades de cualificación de toda la población en su conjunto.

Por último, cabe señalar que la forma en la que se articula la participación de los agentes sociales en el modelo de gobernanza del sistema de formación profesional creado por la LOFP tiene ciertas similitudes con el modelo de gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, en el que también se prevé la participación de los agentes sociales<sup>35</sup>.

## 5. Conclusiones

Tras una primera aproximación general al estudio de la participación de las empresas en el sistema de formación profesional creado por la LOFP, cabe concluir que, sin duda, la citada Ley ha reforzado el papel de aquellas tanto en la formación de los estudiantes como en la de las personas trabajadoras en activo.

La participación de las empresas se concreta en momentos tan importantes del proceso formativo como lo son la oferta de formación profesional para sus propios trabajadores, o la intervención en la impartición de los distintos grados regulados en la LOFP, mediante la fase de formación en la empresa.

En todo caso, la intervención de la empresa en el sistema de formación profesional español está sujeta a la supervisión y seguimiento de los centros de formación profesional, que son los encargados de vigilar que la formación que organiza o que imparte la empresa respeta los estándares. Por lo tanto, la colaboración público-privada resulta fundamental en el citado sistema.

Las distintas formas de participación previstas en la LOFP sirven, sin duda, para garantizar el cumplimiento del principio general de participación de las empresas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, previsto en el art. 3.1.g LOFP. Ahora bien, la materialización del citado principio requiere que las empresas asuman una mayor corresponsabilidad en relación con la formación profesional, lo que, sin duda, en la práctica, no será fácil de conseguir.

En cualquier caso, en la medida en que el sistema de formación profesional en el empleo – o sistema de formación en el trabajo – va a seguir existiendo, pueden plantearse algunas dificultades de articulación, e incluso superposiciones, entre la formación que pueden desarrollar las empresas en el ámbito del sistema de formación profesional y en el de la formación profesional para el empleo.

---

<sup>35</sup> Véanse, por ejemplo, los arts. 3.d y 4 y el capítulo VI de la Ley 30/2015.

## 6. Bibliografía

CAMAS RODAS F. (2022), *La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, n. 94, pp. 1-20

CARRETERO MIRAMAR J.L. (2022), *Los programas formativos en la empresa con nueva Ley de Formación Profesional*, en [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com), 1º septiembre

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2023), *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en prensa en AA.VV., *Empleo y Protección Social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2023), *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 264, pp. 23-64

MELLA MÉNDEZ L. (2022), *Sobre la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*, en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca

MELLA MÉNDEZ L. (2020), *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56, pp. 1-41

MENÉNDEZ SEBASTIÁN P., RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2022), *El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 63

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2020), *Plan de Modernización de la Formación Profesional. Formando profesionales para el futuro*

TORRES GARCÍA B. (2023), *El nuevo contrato de formación en alternancia. Un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

