

La adaptación de la formación profesional para el empleo ante el impacto del COVID-19

Óscar Requena Montes¹

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València.

oscar.requena@uv.es

Resumen

Las restricciones a la movilidad y a la acumulación de personas en espacios cerrados, entre otras decisiones que se han venido implementando con el fin de evitar o reducir el riesgo de contagio por COVID-19, han tenido una gran incidencia en muchas de nuestras facetas vitales, entre ellas la laboral y la educativa en sus diferentes áreas y niveles. Ante la escasa atención que se le ha prestado desde la doctrina laboralista a la formación profesional para el empleo durante el periodo en el que la pandemia viene acechando, el presente estudio pretende recoger la normativa que se ha preocupado de regular esta cuestión y ofrecer un análisis jurídico y crítico de la misma.

Introducción

Resulta extremadamente difícil encontrar algún ámbito de la vida sobre el que el SARS-CoV-2, popularmente conocido como COVID-19 o coronavirus, no haya hecho mella. La crisis sanitaria y económica derivada de la propagación mundial de este virus ha puesto en *jaque* la gestión de la mayoría de los países del globo terráqueo, cuyos gobiernos se han visto obligados a tomar medidas trascendentales ante una situación gravísima y de máxima urgencia, para la que ninguno de ellos estaba preparado.

Desde luego, con el debido respeto al sector sanitario y científico -a los que tanto le debemos la población en general-, uno de los espacios que más ha sufrido los efectos de la pandemia ha sido el laboral, como así demuestra el protagonismo -compartido con otras áreas adyacentes- que éste -dado su carácter, central en la cotidianidad, y transversal a las distintas actividades económicas- ha tenido en la copiosa normativa aprobada desde el mes de marzo del año 2020.

Así pues, a pesar de que han sido muchos/as los/as laboralistas que se han interesado por las medidas legislativas emprendidas para atajar los retos que planteaba el COVID-19, brillan por su ausencia los estudios centrados en la regulación de la formación profesional para el empleo².

¹ Este trabajo se inscribe en el trabajo y resultados del Proyecto DER2017-83488-C4-3-R “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital” financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y FEDER.

² Salvo error u omisión por mi parte, como excepción que confirma la regla puede citarse a POYATOS CHACÓN, María Fátima, “Hacia la recuperación de la formación profesional para el empleo presencial. El sistema de formación profesional para el empleo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1, 2020, pp. 296-311. El trabajo concluye mostrando la preocupación de la autora ante la posibilidad de que la modalidad virtual termine sustituyendo definitivamente a la presencial, perdiéndose así el contacto humano.

Tras recopilar las modificaciones legislativas que, de manera dispersa entre los numerosos textos legislativos y notas técnicas, se han publicado en torno a ese concreto ámbito de la formación profesional, a lo largo de las siguientes páginas se realiza un análisis de aquellas reglas que resultan de mayor interés e incidencia sobre el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente aquéllas que han afectado directamente al acceso de los trabajadores a las diferentes acciones formativas.

1. La declaración del estado de alarma y la normativa del COVID-19

El 14 de marzo de 2020 se aprobó y publicó en el BOE el Real Decreto 463/2020, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Estado de alarma que, teniendo una duración inicial de quince días naturales, fue prorrogado en diversas ocasiones hasta el 20 de junio de 2020, fecha en la que finalizó la vigencia de la mentada norma reglamentaria.

Particularmente durante ese periodo, aunque también tras la superación del estado de alarma, se publicó un número considerable de normas dirigidas a regular los distintos ámbitos afectados por la crisis sanitaria, entre ellos el ámbito laboral y el educativo³. Como se ha indicado anteriormente, aquí se intentará dar cuenta de aquellas modificaciones legislativas que han incidido directa o indirectamente en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

1.1. Paralización de ciertas actividades económicas: la actividad docente

Entre las medidas más relevantes del RD 463/2020, al menos a efectos del presente estudio, cabría destacar la limitación de la libertad de circulación de las personas (art. 7) y, por supuesto, las medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación (art. 9). En virtud de este último precepto se suspendía la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados. De tal suspensión únicamente se salvaban *“las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line»”*, que se mantendrían siempre que resultase posible.

1.2. Contratos para la formación y el aprendizaje: ¿interrupción del cómputo de la duración del contrato?

Con la declaración del estado de alarma y la consecuente limitación de la movilidad y paralización de la actividad docente, cabía preguntarse qué sería de la capacitación de aquellas personas vinculadas a las empresas a través de contratos para la formación y el aprendizaje. No en vano, como se sabe, una parte de la jornada de estos trabajadores se dedica a su formación teórica y práctica.

Esta cuestión fue abordada inmediatamente por el SEPE, quien por medio de una nota técnica publicada el 13 de marzo de 2020⁴, declaró que la suspensión de la

³ Dado que no es el objeto del presente estudio, ni tampoco sería posible por motivos de espacio, analizar siquiera el contenido laboral y formativo de dichas normas, se remite al seguimiento que, entre otros laboristas, ha llevado a cabo el profesor Eduardo ROJO TORRECILLA en su blog, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es> (última consulta: 10.04.2021).

⁴ SEPE, *Nota sobre incidencia y medidas a adoptar derivadas de la situación y evolución del coronavirus (covid-19) en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de*

actividad educativa sería “de aplicación a la actividad formativa presencial inherente a estos contratos, incluyendo la parte presencial que se realice en la modalidad de teleformación, sin que ello implique una suspensión del contrato ni el incremento de la duración acordada del mismo. En estos casos la formación se aplazará o concentrará de forma que se pueda impartir con posterioridad a la suspensión, con el límite en todo caso de la duración acordada en el contrato”.

Solución que, sin embargo, dista de la ofrecida a aquellos contratos formativos que se vean suspendidos por ERTE. Y es que, si bien la regla común conduciría a que, “salvo pacto en contrario”, la vinculación laboral se extinguiese cuando se alcanzase la fecha acordada o máxima del contrato⁵, el artículo 5 del RD-ley 9/2020 estableció que “[l]a suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”⁶.

Dicha interrupción del contrato constituye una regla que, sin duda, “casa muy bien” con el contrato para la formación y el aprendizaje⁷, ya que el proceso formativo puede concentrarse en un periodo posterior al levantamiento del estado de alarma, pero esta posibilidad quedaba supeditada a la inclusión de dichos trabajadores entre los trabajadores afectados por el ERTE.

2. La apuesta por la teleformación y el trabajo a distancia

48.048. Ese era el número de cursos de formación profesional para el empleo previstos para ser impartidos el 17 de abril de 2020, día en el que apareció publicada en el BOE la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, de 15 de abril de 2020, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. La gran mayoría de tales cursos (45.348, de los cuales solo 21 estaban dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad) pertenecían a la formación bonificada a través del crédito de formación de las empresas, mientras que los 2.700 restantes eran cursos financiados mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

Si nos preguntamos acerca del número de trabajadores que se beneficiaban de una (formación bonificada) u otra (formación subvencionada), las cifras no son tan dispares, si bien únicamente las acciones formativas programadas por las empresas, que cursaban más de cinco millones de trabajadores, continuaban estando muy por encima de la segunda, cuyo número de participantes no alcanzaba el millón, tal y como se expuso en el preámbulo de la citada Resolución.

gestión del Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en https://www.fundae.es/docs/default-source/actualidad/nota-incidencia-covid-19-formacion-profesional-para-el-empleo-en-ambito-sepe-11-03-20-definitivo.pdf?sfvrsn=167b0778_2 (Última consulta: 10.04.2021).

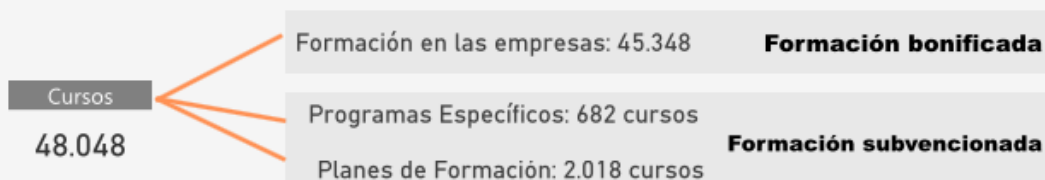
⁵ Art. 7 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada

⁶ Esta regla ha sido prorrogada en distintas ocasiones y continúa en vigor, al menos hasta el 31 de mayo de 2021 (art. 3.6 del RD-ley 2/2021, de 26 de enero).

⁷ Como también afirma, en comparación con otras modalidades contractuales temporales: ALTÉS TÁRREGA, Juan, “La regulación del empleo debida al COVID-19: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Diario La Ley*, núm. 9615, Sección Tribuna, 17 de abril de 2020, en pdf, pp. 24-25/27.

A dia de hoy,
17/04/2020

VISIÓN GENERAL Cursos previstos para hoy



Cursos según Iniciativa y modalidad de impartición					
Iniciativa	Convocatoria	Mixta	Presencial	Teleformación	Total
Formación en las empresas	2020	312	10.466	34.570	45.348
	Total	312	10.466	34.570	45.348
Planes de Formación	Planes de Formación 2016			57	57
	Programas 2018	37	8	1.916	1.961
	Total	37	8	1.973	2.018
Programas Específicos	DS y Negociación Colectiva		14	28	42
	Programa de Formación TIC 2018	1	2	637	640
	Total	1	16	665	682
Total		350	10.490	37.208	48.048

Fuente: Fundae

Si ponemos el foco sobre la modalidad de impartición de la formación (presencial, teleformación o mixta), factor fundamental habida cuenta de que esa Resolución trataba de lidiar principalmente con el problema que suponía la formación presencial -o los tiempos de presencialidad en la modalidad mixta-, observaremos que, durante el periodo de confinamiento obligatorio y todavía a día de hoy siguen predominando los cursos que se vienen impartiendo mediante teleformación, en detrimento de la formación presencial (*vid infra*).

Ahora bien, estas cifras solo reflejan parcialmente la realidad por la que, en condiciones normales, transita la formación profesional para el empleo; bastaría traer a colación dos fragmentos de la Memoria de actividades del año 2018 elaborada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae, en lo sucesivo) para llegar a esa conclusión. Por un lado, en relación a la formación tradicionalmente denominada “de demanda” -que acoge la programada por las empresas, pero también los permisos individuales de formación- se señala que “... la formación presencial sigue siendo la más utilizada con un 75,5% de los participantes y una duración media de 10,9 horas. La teleformación recibió un 23,5% de los participantes con una media de 26,2 horas. La formación mixta, con horas presenciales y de teleformación, fue utilizada por tan solo el 1% pero con 44,2 horas de media”. Por el contrario, en cuanto a la formación de oferta, “[l]a modalidad de teleformación tuvo enorme peso en la convocatoria 2016, no solo por el porcentaje de participantes (83,65%), sino también por la duración: el 75,92% de las horas. La modalidad presencial supuso el 15,35% de los participantes suscritos con un 23,30% de las horas”⁸.

⁸ FUNDAE, *Memoria de Actividades 2018*, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2019, pp. 16 y 25-26. Disponible en: <https://www.fundae.es/docs/default-source/default-document-library/memori-2018-fundae.pdf> (última consulta: 10.04.2021).

En fin, independientemente del porcentaje de horas de formación que se viniese impartiendo en la modalidad presencial, era necesaria una norma que arrojase algo de luz y ofreciese soluciones y seguridad jurídica ante la insólita coyuntura a la que nos estábamos enfrentando, que repercutía en todos los ámbitos de la vida, incluidas nuestras oportunidades de capacitación profesional.

En efecto, la oportunidad de la Resolución vino marcada, particularmente, por la declaración del estado de alarma en nuestro país y, más concretamente, por la suspensión de la actividad educativa presencial. En ese sentido y de forma congruente con la primera Nota técnica publicada por el SEPE el 13 de marzo de 2020 -citada anteriormente-, el artículo 9 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, en su apartado segundo mantenía *“las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line»”,* siempre que resultase posible, en el bien entendido de que en tales modalidades de formación no existía riesgo de contagio. Unos días más tarde, con ocasión del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, se confirmaría la preferencia por el trabajo a distancia *“frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”,* en la medida que ello fuera *“técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta[se] proporcionado”* (art. 5).

2.1. Una regulación de urgencia en materia de formación profesional para el empleo ante los efectos del COVID-19

Ante la tesitura dibujada en las líneas precedentes y a pesar de que había transcurrido más de un mes desde que se aprobasen las primeras disposiciones jurídico-laborales dirigidas a aplacar el impacto del coronavirus, a través de la mencionada Resolución se normativizó y desarrolló la reseñada Nota técnica del SEPE, incorporando una serie de medidas extraordinarias encaminadas a posibilitar y facilitar la ejecución de la formación de los trabajadores y las trabajadoras. Recuérdese que el marco normativo básico de la formación profesional para el empleo lo conforma la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y su principal norma de desarrollo, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio⁹.

2.1.1. Primeras impresiones

Así pues, entrando ya a examinar el contenido de la citada Resolución, ésta queda organizada en tres capítulos y tres disposiciones adicionales, además de una disposición final donde se fija como fecha de entrada en vigor el 18 de abril de 2020, y un Anexo con referencia a dos Resoluciones del SEPE relativas a convocatorias de subvenciones públicas para la ejecución de planes y programas de formación: de temática general -la segunda, de 18 de enero de 2019-; y -la primera, de 11 de mayo de 2018- referida a cambios tecnológicos digitales, ambos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados. El primer capítulo establece unas “disposiciones generales”, que preceden a dos preceptos (10 y 11) relativos a la formación programada por las empresas y a otros dos artículos (12 y 13) y dos disposiciones adicionales (2ª y 3ª) que incorporan unas reglas provisionales a la formación de oferta para trabajadores ocupados. Por el régimen intencionadamente aislado que se quiso otorgar, cabe dejar

⁹ Sobre la configuración actual del sistema de formación profesional para el empleo puede consultarse: FUNDAE, *Memoria de actividades 2019*, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2020. Disponible en: <https://www.fundae.es/docs/default-source/default-document-library/memoria-2019.pdf> (última consulta: 10.04.2021); REQUENA MONTES, Óscar, *La formación continua de los trabajadores*, Cinca, Madrid, 2020; GARCÍA MUÑOZ, Manuel, “Iniciativas de formación para incrementar el valor del trabajo y las oportunidades profesionales de los desempleados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020.

para el final las escasas reglas que recoge la Disposición Adicional primera respecto de los permisos individuales de formación, sobre los cuales, además de posponerse su ejecución al cese del estado de alarma, se percibe la voluntad de admitir los cambios que deban producirse y la relajación de requisitos a la hora de acreditar la participación del estudiantado.

Cabe añadir que, tras una lectura atenta del texto normativo, se echa en falta cierta concisión y técnica jurídica, habiéndose debido evitar reiteraciones -a mi juicio- innecesarias¹⁰. Asimismo, en algunos puntos hubiese sido deseable que el texto se expresase con mayor precisión, como ocurre con la vaga referencia que en repetidas ocasiones se hace al periodo de duración del estado de alarma, sin que en ningún momento se haga mención, ni a la prórroga del mismo ya aplicada en el momento de la publicación de esta concreta Resolución, ni, mucho menos, a otras que previsiblemente se fuesen a aprobar¹¹. En fin, se ha advertido algún error de menor importancia, como ocurre en el artículo 4.5 de la Resolución, puesto que donde señala “*cuando se cambie de modalidad formativa a teleformación...*” cabe entender que se está refiriendo al paso de modalidad presencial a teleformación.

No obstante lo anterior, la resolución resulta meridiana en cuanto a su estructura y ámbito de aplicación desde el primer precepto jurídico, donde se ordenan los supuestos que van a ser objeto de modificación según respondan, por un lado, a la formación de demanda -concretamente a la programada por las empresas, aunque la Disposición Adicional primera recoja los permisos individuales de formación- o, por otro lado, a la formación de oferta, realizando respecto de esta segunda iniciativa de formación la pertinente y tradicional clasificación en función del destinatario de tal formación ofertada; es decir, los trabajadores ocupados o aquéllos que se encuentran en situación de desempleo. Sobre ello cabe precisar que, a diferencia del amplio marco territorial que recogen las dos primeras iniciativas formativas, los cambios o modificaciones previstos en la Resolución respecto de la formación de oferta para trabajadores desempleados únicamente afectarían a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y siempre que así lo decidiesen las personas titulares de las Direcciones Provinciales del SEPE de tales ciudades¹².

En esa línea, de la explícita y reiterada delimitación del ámbito de aplicación se desprende la precaución con la que el legislador estatal trata de evitar la invasión de competencias y, de ese modo, los frecuentes conflictos jurídicos que, tras las correspondientes demandas por parte de las Comunidades Autónomas, ha debido resolver el Tribunal Constitucional durante las últimas décadas¹³.

2.1.2. Objetivos generales y principales mecanismos

El espíritu y el fin de la norma que aquí es objeto de análisis no es otro que el de adaptar las distintas iniciativas formativas y sus modos de impartición a las circunstancias concurrentes. A tal efecto, son varios los preceptos jurídicos impregnados de elevadas dosis de flexibilidad y empatía con los beneficiarios e intermediarios del proceso formativo, todo ello con la intención de facilitar alternativas a las personas participantes sin que se pierda la eficacia -en cuanto a nivel,

¹⁰ A modo de ejemplo, *cfr.* los apartados segundo y tercero del artículo 5.

¹¹ El mismo día de su entrada en vigor ya se anunció una nueva prórroga del estado de alarma, que se extendía hasta el 9 de mayo.

¹² Art. 1.2.c) de la Resolución.

¹³ Véase el preámbulo y el art. 2 de la Resolución, en relación al art. 24.2 de la Ley 30/2015. Entre las sentencias del TC sobre la materia, la más reciente en el momento en el que se escribe este trabajo es la STC 39/2021, de 18 de febrero (BOE de 22 de marzo de 2021).

seriedad y duración- de las acciones formativas. Se promueve, así, la empleabilidad de todos los trabajadores, en especial de aquellos más vulnerables, tales como los desempleados, afectados por ERE o ERTE, autónomos o pertenecientes a la economía social. En definitiva, éstas son, a mi parecer, las metas transversales que inspiran el conjunto de la norma.

Desde luego, el legislador era consciente de que la coyuntura y las medidas de diversa índole que se estaban aplicando para solventar el problema afectaban o podían llegar a comprometer el éxito de muchas actividades de formación profesional para el empleo. En este sentido, no pasó desapercibido que las restricciones a la movilidad impedían la ejecución de las acciones formativas de carácter presencial, como tampoco que el interés formativo o su incompatibilidad con otras obligaciones - familiares, por ejemplo, tras el cierre de los centros escolares- podía derivar en el abandono de aquéllas por parte del beneficiario final. Muestra de esa preocupación fue, sin duda, que el último de los artículos previese la posibilidad de que el número de participantes de una determinada acción pudiese reducirse hasta en un veinte por ciento, así como que garantizase que la financiación de los programas formativos no sufriese ninguna reducción, siempre que se hubiese impartido al menos una cuarta parte de las horas totales del curso.

También es por todos sabido que las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores han sufrido algún tipo de cambio con motivo de las diversas obligaciones o restricciones vinculadas al confinamiento, yendo desde la intensificación del trabajo (personal sanitario, como ejemplo paradigmático) hasta la extinción de la relación laboral -afectando singularmente, y a pesar de las medidas a favor de la continuidad de las relaciones laborales, a los trabajadores con contratos de duración determinada-, pasando por la aplicación del trabajo a distancia o el teletrabajo, el aislamiento, la reducción de la jornada o la suspensión del contrato de trabajo, entre otras soluciones¹⁴. Si a tales particulares eventualidades le sumamos las diferentes modalidades de financiación, organización e impartición de las acciones formativas, se evidencia la dificultad de proponer alguna solución óptima y se concluye que en ningún caso ésta puede ser única y efectiva para todos los ámbitos.

Frente a esta diversidad y con el fin de alcanzar tan loables objetivos como los enumerados anteriormente, son dos las alternativas generales que proyecta el texto normativo y que, a modo de antesala al análisis de las concretas medidas que incorpora, conviene enunciar.

Los dos principales mecanismos que ofrece la norma de cara a mantener en el nivel más elevado posible el número de cursos y participantes -sin exponerles a riesgo de contagio de coronavirus- son: en primer lugar, promover y simplificar la conversión de las acciones presenciales o de las partes presenciales de los cursos mixtos hacia una formación a través del “aula virtual”, relajando temporalmente los requisitos de control que se exigen a tal modalidad, a la vez que se incrementa el acceso a las entidades de formación que pueden impartir la formación programada por las empresas.

En segundo lugar, la alternativa consiste en suspender -con ampliación de plazos de ejecución en el caso de formación de oferta para trabajadores ocupados-, o aplazar, aquellas acciones formativas que, por su propia naturaleza, pudiesen llegar a ser

¹⁴ Relacionando el grado de impacto del COVID-19 con la posibilidad de empleo de las TICs: ANGHEL, Brindusa, LACUESTA, Aitor y REGIL, Ana, “Transferibilidad de habilidades de los trabajadores en los sectores potencialmente afectados tras el COVID-19”, *Artículos analíticos: Boletín Económico, Banco de España*, núm. 2, 2020, p. 13.

incompatibles con la formación no presencial debido, entre otras posibles razones, a que su desarrollo precise de determinados espacios reales (por ejemplo, las pruebas finales de algunos cursos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad), requiriendo en todo caso que se notifique el inicio, la cancelación o cualquier modificación o adaptación que se realice al SEPE, a través de la Fundae, para lo cual también se han flexibilizado los plazos de preaviso mínimo (ex art. 11 de la Resolución, para la formación programada por la empresa), atendiendo a la convulsa y cambiante época que estamos viviendo.

2.2. Las medidas adoptadas: logística, financiación, plazos y colectivos beneficiados

Aunque la distribución del texto normativo responda a criterios distintos (principios y medidas generales, formación programada por la empresa y formación de oferta para trabajadores ocupados), lo cierto es que el contenido del mismo se refiere constantemente a cuatro aspectos transversales, que actúan, a mi modo de ver, como ejes de todas las medidas que incorpora la norma. Esto son: a) la logística, entendida como el conjunto de medios necesarios para llevar a cabo el fin formativo, donde destaca el aula virtual como solución a los problemas del confinamiento; b) la financiación, advirtiéndose varias normas dirigidas a garantizar a los beneficiarios el mantenimiento de las condiciones económicas, pese a los diferentes cambios que seguramente se hayan producido o vayan a acontecer; c) la empleabilidad, en tanto que objetivo inherente a la formación profesional, es otro de los puntos que adquieren relevancia en distintos apartados de la Resolución, constituyendo el mantenimiento del número de trabajadores en plantilla el principal requisito exigido a las empresas para acceder a las facilidades previstas en la Resolución; d) finalmente, en materia de plazos, se pueden encontrar reglas referidas al preaviso en la comunicación a la Administración sobre la marcha de las acciones formativas, pero también, y sobre todo, destaca la ampliación del plazo de ejecución de los planes y programas formativos dirigidos a trabajadores ocupados.

2.2.1. Logística: El aula virtual como limitada alternativa a la modalidad presencial

Según reza el artículo 14.1 de la Ley 30/2015, “[l]a formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores”. De esta forma, a partir del 1 de enero de 2016, el término “teleformación” termina desbancando totalmente - al menos, en el ámbito de la formación financiada con fondos públicos- al de la “formación a distancia”¹⁵.

Así pues, la teleformación, que se define como la que se imparte bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, es aquella cuya parte presencial no supera el veinte por ciento de la duración total del curso, declarándose mixta cuando supere ese porcentaje sin alcanzar el cien por cien¹⁶. Ello no es óbice

¹⁵ El término “formación a distancia” también desapareció de las estadísticas de 2016 del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2016*, CES, Madrid, 2017, p. 373. La comparativa entre esta memoria y su homónima de 2012 refleja que durante esos cuatro años la teleformación había pasado de representar el 8,5% del total de modalidades de impartición al 13,3%, en detrimento de la equivalente pérdida de protagonismo que había sufrido la formación a distancia.

¹⁶ Preámbulo y art. 4.1 del RD 694/2017.

para que también la formación presencial admita el empleo del aula virtual “*como medio complementario y adicional para desarrollar el proceso formativo*”. De hecho, así lo prevé el apartado 2 de la Disposición Adicional 4ª de la Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo¹⁷, cuyo apartado 1 define el aula virtual como el “*entorno de aprendizaje, donde el tutor-formador y alumnado interactúan, de forma concurrente y en tiempo real, a través de un sistema de comunicación telemático de carácter síncrono*”¹⁸.

Parece, entonces, que este sistema garantiza en todo momento la conectividad sincronizada y la bidireccionalidad de las comunicaciones, tal y como exige -quizás de manera innecesaria- el artículo 3.2 de la Resolución del SEPE, de 15 de marzo de 2020. Más útil resulta, desde el punto de vista fiscalizador y como garante de la eficacia formativa, la obligación de que, por un lado, la aplicación del aula virtual genere un registro de conexiones que identifique a los participantes y los tiempos de conexión, y, por otro lado, permita la conexión simultánea de los órganos de control. No obstante, adoptando la misma actitud misericordiosa de la que hace gala en otros apartados de la Resolución, el SEPE admite que tales mecanismos de control puedan ser sustituidos, cuando aquello no fuera posible, por una mera declaración responsable de la persona participante.

En cualquier caso, la Resolución de marzo de 2020 rescataba la posibilidad de que, independientemente de si se trata de formación presencial, mixta o teleformación, los tiempos de presencia se impartan mediante aula virtual; es decir, se abandona temporalmente el uso *complementario* del aula virtual para otorgarle la consideración de sistema *sustitutorio* de la modalidad presencial. Y añadía algo realmente novedoso e importante a efectos económicos, como seguidamente veremos: que tales tiempos de presencia sustituidos por el aula virtual se considerarán en todo caso como formación presencial.

2.2.1.1. Aula virtual o teleformación como sustitutivo de los tiempos de presencia según la fase de ejecución del curso

Como era previsible, una gran cantidad de acciones formativas fueron suspendidas tras decretarse el estado de alarma y la obligación de confinamiento. Otras tantas no llegaron a iniciarse, a pesar de haberse programado y/o encontrarse pendientes de ejecución. En ambos casos, independientemente de que la acción formativa se hubiese iniciado y suspendido durante el estado de alarma o se hubiese iniciado durante el tiempo que perdurase tal periodo o tras su finalización, el SEPE invitaba (“*podrán*”) a seguir ejecutando los tiempos previstos como de presencia a través del aula virtual. Todo ello en coherencia con la genérica invitación al teletrabajo o al trabajo a distancia como medida de prevención del contagio.

De hecho, como posible alternativa al aula virtual, aceptaba la posibilidad de cambiar a teleformación. Pero esta opción se restringía exclusivamente a favor de los cursos o grupos formativos presenciales o mixtos -incluidos los que se dirijan a la obtención de un certificado de profesionalidad, ex art. 5 de la Resolución- que cumpliesen las siguientes condiciones: a) que estuviesen pendientes de ejecución a fecha de 18 de

¹⁷ Por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

¹⁸ En torno a estas cuestiones, se recomienda el informe de FUNDAE, *Modalidades de Teleformación: “Orientaciones a las empresas en relación con la Iniciativa de Formación Programada para sus trabajadores”*, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2016. Disponible en: <http://www.fundae.es/docs/default-source/empresas/documentos/orientaciones-a-las-empresas.pdf> (última consulta: 10.04.2021).

abril de 2020; b) que su especialidad formativa, en caso que la acción formativa se centre en alguna de las del Catálogo, contemple la modalidad de teleformación¹⁹; y; c) la entidad de formación que los imparta se encuentre acreditada o inscrita al efecto. En suma, y de forma excepcional, la disposición adicional tercera de la Resolución reconoce igualmente la facultad de adecuar la metodología de impartición, mediante el uso del aula virtual o mediante la transformación en teleformación, a los beneficiarios de unas subvenciones muy concretas -para celebrar acciones formativas vinculadas al diálogo social y la negociación colectiva- con la única obligación de avisar al SEPE a través de la Fundae²⁰.

En todos los casos donde se permite el paso a teleformación se garantiza la conservación del coste del módulo de conformidad a como se había gestionado o ideado inicialmente, lo cual supondrá un beneficio para la empresa, como más tarde se explicará. Asimismo, en los casos que la normativa lo permite y con idéntica intención de eliminar cualquier atisbo de desconfianza en los beneficiarios de las bonificaciones y subvenciones a la hora de dar el paso a la modalidad de teleformación, se ha querido aclarar también que dicho cambio nunca repercutirá negativamente sobre la calificación técnica que pueda obtener su ejecución.

2.2.1.2. Certificados de profesionalidad y aula virtual o teleformación: tres excepciones

El aula virtual puede constituir un mecanismo ideal para continuar el proceso de aprendizaje dirigido a la obtención de un certificado de profesionalidad, pero, en función de los conocimientos y las habilidades a adquirir, se puede topar con barreras físicas inasumibles, resultando inviable su ejecución por medios virtuales. No en vano, pese a los grandes avances que está cosechando la realidad virtual y su potencial aplicabilidad a la formación profesional, existen todavía ciertos contenidos que requieren infranqueablemente el uso de espacios físicos, instalaciones y/o equipamientos para la adquisición de destrezas prácticas, por lo que no será posible su desarrollo a través del aula virtual²¹. Asimismo, no se dudaba de que después de la finalización del estado de alarma y antes de que terminase el periodo de ejecución del programa o acción formativa, debían celebrarse las pruebas finales de evaluación final de cada módulo formativo²².

Por otro lado, en el epígrafe anterior se ha mencionado que la modalidad de impartición de los cursos formativos dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad puede ser alterada y convertida en teleformación, en los términos que aparece regulada en el artículo 5 de la Resolución examinada. Ello resulta, además, absolutamente coherente con la Orden ESS/722/2016, de 18 de enero, mediante la cual se amplió la oferta de certificados de profesionalidad susceptibles de impartirse en la modalidad de teleformación, estableciéndose las especificaciones para su impartición.

Sin embargo, esta “metamorfosis” tampoco podrá ser completa en tanto que encuentra un límite en la propia naturaleza de algunos módulos formativos y su

¹⁹ Así ocurre, por ejemplo, en la especialidad formativa de certificado de profesional de “Operaciones básicas de pisos en alojamientos (HOTA0108)”, donde figuran la modalidad presencial y de teleformación.

²⁰ En esta línea se planteó el paso a teleformación de los cursos anuales de actualización o especialización para los vigilantes de seguridad, en virtud de la Orden INT/369/2020, de 24 de abril.

²¹ Aspecto que ya recogía el apartado 2 de la Disposición Adicional 4ª de la Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo.

²² Apartado 3 del art. 5 de la Resolución.

evaluación. Se trata, concretamente, del módulo de formación práctica en el centro de trabajo²³, las tutorías presenciales y las pruebas finales de evaluación de cada módulo formativo²⁴. Encontramos, así, la segunda excepción, para cuya realización se remitía a un momento posterior a la finalización del estado de alarma y dentro del plazo de ejecución del programa, cumpliéndose en todo caso el número de horas correspondiente al curso.

Por último, podría existir una tercera excepción a la efectiva implementación de una u otra solución. Esta es la falta de consentimiento o la disconformidad del participante con el cambio, supuesto para el que la norma indica que “*se podrán*” realizar grupos formativos específicos en modalidad presencial una vez finalice el estado de alarma²⁵.

2.2.1.3. Una aparente ocultación de la brecha digital

Llama la atención que una norma cuya medida estrella consistía en la promoción del uso del aula virtual y la teleformación como vías de continuación de la formación profesional para el empleo, no haga mención explícita ni implícita a la brecha digital²⁶, más allá del aislado -exclusivamente en el marco de los cursos vinculados a certificados de profesionalidad- reconocimiento al participante de su facultad para mostrarse disconforme con la nueva modalidad metodológica, proporcionándole la opción de realizar la acción formativa en modalidad presencial una vez finalice el estado de alarma.

Al margen de otras variantes de la brecha digital como pueda ser el género, convendría destacar aquí otras dos aristas que están muy presentes en la formación profesional para el empleo: la de la capacidad económica para acceder desde su domicilio a los recursos virtuales y la de las competencias digitales para un adecuado aprovechamiento de las acciones formativas impartidas por medios tecnológicos²⁷.

En cuanto a la primera vertiente, considerando que las bondades de los centros educativos, dotados de banda ancha y equipamiento suficiente, no necesariamente están presentes en todos los hogares de nuestro país, y teniendo en cuenta también que en otros niveles educativos se emprendieron iniciativas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en el aprendizaje²⁸, considero que el SEPE perdió la ocasión, no de precisar las medidas particulares al efecto, pero al menos sí de alentar

²³ En cuanto a la formación profesional del sistema educativo, la adaptación de la formación práctica en el centro de trabajo fue regulada por la Orden EFP/361/2020, de 21 de abril, mediante la reducción de horas al mínimo legal, su sustitución por otros módulos alternativos o su eliminación. Desde la doctrina se anima a desarrollar “*entornos virtuales de aprendizaje que simulen e interactúen con las modalidades de aprendizaje práctico*”: ÁLVAREZ VANDEPUTTE, Jaier, LABRAÑA, Julio y BRUNNER, José Joaquín, “La educación superior técnico profesional frente a nuevos desafíos: La Cuarta Revolución Industrial y la Pandemia por COVID-19”, *Revista Educación, Política y Sociedad*, 2021, núm. 6(1), p. 32. Disponible en: <https://doi.org/10.15366/refs2021.6.1.001> (última consulta: 10.04.2021).

²⁴ Apartados 2 y 5 del art. 5 de la Resolución.

²⁵ Art. 5.4 de la Resolución.

²⁶ Al contrario, en la Resolución del SEPE, de 18 de diciembre de 2020, se resalta únicamente el importante progreso que ha sufrido la formación por medios tecnológicos -incluida la modalidad bimodal o “aula espejo”- y las ventajas en cuanto a costes y acceso de los trabajadores a la formación.

²⁷ Son las variantes principales, tal y como pone de manifiesto el informe CEDEFOP, *Digital gap during COVID-19 for VET learners at risk in Europe*, 2020. Disponible en https://www.cedefop.europa.eu/files/digital_gap_during_covid-19.pdf (última consulta: 10.04.2021).

²⁸ Por ejemplo, mediante el reparto a domicilio de tarjetas SIM o *routers* a familias numerosas y/o con rentas bajas.

o promover la implementación de medidas similares a la señalada²⁹. No obstante, “para garantizar la asistencia de las personas participantes” sí se acordó permitir el uso de medios electrónicos -aparentemente a modo de alternativa a la firma electrónica- siempre que quedase debidamente constatada la identidad de las personas firmantes³⁰.

En segundo lugar, sin obviar las evidentes ventajas de la teleformación en lo relativo a la flexibilidad espacio-temporal, así como en cuanto a ahorro de tiempo y transporte, no es menos cierto que la brecha digital, todavía hoy presente en todo el mundo, es un hándicap muy relevante para su pretendida expansión, pues excluye a muchas personas adultas del aprovechamiento de estas potentes plataformas y, en consecuencia, reduce considerablemente su capacidad de aprendizaje³¹. En efecto, según un amplio estudio llevado a cabo por la OCDE -de interés pese a que no participase España- donde se evaluaban las habilidades informáticas calificando con “1” o menos a quienes, como máximo, conocían aplicaciones comunes como el navegador Web o el correo electrónico y sabían hacer tareas que requerían pocos pasos, y con “2” o “3”, como niveles más altos, a quienes demostraban saber hacer tareas que implicasen superar varios pasos, solo el 31,1% de las personas de entre dieciséis y sesenta y cinco años alcanzaron esos dos niveles³².

En fin, el artículo 6 de la Orden/ESS/1897/2013 ya venía insistiendo en la necesidad de garantizar que el alumnado poseyese las destrezas suficientes para ser usuarios de la plataforma con antelación al inicio de los cursos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad.

2.2.1.4. Fiscalización y control

Como se indicaba en el preámbulo de la Resolución, el objetivo principal era mantener en la medida de lo posible la continuidad de los cursos de formación, si bien respetando una máxima, cual es la preservación de la eficacia de tales acciones formativas; entre otros aspectos, la autenticidad de las firmas de asistencia o el cumplimiento de las horas de formación.

A pesar de que el texto normativo, con el fin de agilizar los trámites burocráticos, recoge algunas reglas flexibles para llevar a cabo la debida supervisión, permitiendo en más de una ocasión el rápido -aunque menos garantista- recurso de la declaración responsable, ello no es óbice para que el propio SEPE y/o la Fundae, ejerciendo su función fiscalizadora, requieran a los beneficiarios de la financiación la justificación y acreditación del correcto funcionamiento de las acciones formativas. Así se prevé, como se ha comentado previamente, en torno a los requisitos que debe cumplir el aula virtual (art. 3.3 de la Resolución) y en este aspecto incide el artículo 9, exigiendo la facilitación de la información y los medios técnicos adecuados para que los órganos de control puedan ejercer su función inspectora, “tanto en tiempo real como ex post”. En esta línea, tales órganos quedan facultados para recabar la firma “digitalizada” de quien esté a cargo de la formación, quienes la impartan y del propio alumnado (art. 9 de la Resolución).

²⁹ Como así se invita a los Estados Miembros en las *Conclusiones del Consejo sobre la lucha contra la crisis de la COVID-19 en el ámbito de la educación y la formación*, de 26 de junio de 2020, párr. 22 y 23.

³⁰ Art. 8 *in fine* de la Resolución.

³¹ Al respecto, me permito remitir a REQUENA MONTES, Óscar, *La formación continua de los trabajadores*, op. cit., pp. 158-160.

³² OECD, *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris, 2016, pp. 53-55.

Para terminar, el texto se preocupaba también de otros aspectos como la firma de los beneficiarios y de los asistentes al curso (art. 8 y, en lo relativo a los permisos individuales de formación, la DA 1ª) o las vías de comunicación entre estos y el SEPE o la Fundae (art. 7).

2.2.2. Mantenimiento de condiciones de financiación

Como se ha adelantado en un epígrafe anterior, los cursos presenciales o mixtos pendientes de ejecución y que se iniciasen durante el estado de alarma o después, podían pasarse a teleformación pura, *“manteniéndose el coste del módulo de la modalidad inicial de la acción formativa”*³³.

En principio, esto debería ser beneficioso para las empresas -y, en el caso de la formación de oferta, para las entidades beneficiarias- porque el coste máximo bonificable por cada acción presencial es superior al de la formación a distancia y, por lo tanto, iban a mantener dicha financiación independientemente del precio de la teleformación, que a *priori* es más económico. No en vano, el módulo económico máximo³⁴ correspondiente a la teleformación es de 7,5 euros, mientras que la hora de formación presencial se paga (se bonifica) a 9 o 13 euros dependiendo del nivel formativo del curso³⁵.

Sin embargo, dado que las empresas y las entidades organizadoras ya podrían haber incurrido *“durante el periodo de suspensión”* en gastos relativos a los preparativos de las clases presenciales, el artículo 6.3 aclaró que los costes laborales, de alquileres y cualesquiera otros ineludibles y acreditados, podrían ser justificables y financiados mediante subvenciones o bonificaciones, dentro de los límites a los que vienen sometidas tales partidas. Se exceptuaba de los conceptos financiados, en cambio, *“los gastos de transporte, manutención y alojamiento de los participantes y formadores”* (art. 6.2 Resolución).

En todo caso, conviene destacar que, de acuerdo con los datos actualizados publicados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, a la entrada en vigor de la Resolución, el porcentaje de horas de formación presencial bonificada apenas superaba el 23% y la formación mixta representaba un escasísimo 0,7% de las horas bonificadas, por lo que más de tres de cada cuatro horas de formación bonificable (el 76,2%) ya venían desarrollándose en la modalidad de teleformación. En cambio, un año después, el peso de la formación bonificada impartida por teleformación ha bajado a un 59,1% y paralelamente la formación presencial ha aumentado a un 39,2%³⁶.

Por último, sin que, por cuestiones de espacio, quepa entrar en mayor detalle, conviene resaltar que la Resolución abogaba asimismo por el mantenimiento de las subvenciones para cursos pese a posibles abandonos. Como ya se ha indicado en este trabajo, el legislador tuvo presente que las novedades que trajo consigo el coronavirus también podían afectar negativamente a las decisiones que las personas habían tomado en materia de formación, abocándoles al abandono de la acción formativa, por lo cual se permitió un desvío de hasta el veinte por ciento del número de

³³ Arts. 4.4 y 6 y DA 3ª de la Resolución.

³⁴ Valor predeterminado y asociado a cada hora de acción formativa en función de la modalidad de impartición y que, por ende, resulta una variable determinante del coste máximo bonificable.

³⁵ Art. 12.2 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, y art. 16 del RD 694/2017.

³⁶ Véase FUNDAE, “Datos a día de hoy”. Disponible en: https://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A_DiadeHoy (última consulta: 10.04.2021).

participantes que comenzaron el programa formativo sin que la financiación se viese afectada, siempre y cuando tal desviación se alcanzase una vez impartido al menos un veinticinco por ciento de su duración.

Por el contrario, los permisos individuales de formación³⁷, en tanto que con carácter general y por su propia naturaleza de permiso laboral significan la ausencia en el puesto de trabajo durante su jornada laboral para recibir una formación presencial³⁸, se suspendieron tras la declaración del estado de alarma. Sin embargo, el legislador se mostraba comprensivo en cuanto a admitir los cambios que, tras la reanudación de la actividad, debiesen producirse en la concesión de los permisos. Asimismo, a efectos de la financiación de la acción formativa a través de las cuotas a la Seguridad Social, la misma actitud se observaba en lo relativo al modo de justificar la asistencia del trabajador a las acciones formativas (DA primera de la Resolución).

2.2.3. Plazos: suspensión, ampliación y preavisos

Si bien es cierto que la norma no preveía un apartado específico para regular los plazos, a lo largo de la misma se regulaban cuestiones específicas en este sentido para hacer frente a la situación coyuntural.

2.2.3.1. Suspensión de la formación

En materia de plazos, una de las primeras medidas consistió en regular el modo en el que se retomarían las acciones formativas tras la superación del estado de alarma. El término que se ofreció a las empresas y entidades beneficiarias de las subvenciones, a efectos de “comunicar” las nuevas fechas, calendario y horario, fue de dos meses desde la finalización del estado de alarma (art. 4.1 de la Resolución), incluidas, aunque no se precisase en la Resolución, sus prórrogas. Al respecto y en relación con el siguiente epígrafe, conviene señalar que, tras la prórroga del estado de alarma llevada a cabo por el RD 537/2020, de 22 de mayo, por medio de una Nota informativa de la FUNDAE se comunicó que los plazos administrativos en relación con la tramitación de las iniciativas de formación profesional para el empleo se reanudarían con fecha de 1 de junio de 2020³⁹.

En la misma línea, desde el ámbito regional y en fechas cercanas se había declarado la continuidad de los plazos para la tramitación de aquellas convocatorias -de formación de oferta dirigida a personas desempleadas y programas mixtos de empleo y formación- que estaban en vigor cuando se declaró el estado de alarma⁴⁰.

³⁷ Art. 29 y ss. del RD 694/2017.

³⁸ Así lo ha confirmado recientemente, respecto a otro tipo de permisos de formación -los del art. 23.3 ET-, el Tribunal Supremo en sentencia de 20 de noviembre de 2019.

³⁹ Esa nota informativa se encuentra disponible en la Web de la FUNDAE: <https://www.fundae.es/docs/default-source/fundae/nota-informativa-sobre-la-reanudación-de-los-plazos-administrativos-en-relación-con-la-tramitación-de-las-iniciativas-de-formación-profesional-para-el-empleo.pdf> (última consulta: 10.04.2021).

⁴⁰ A modo de ejemplo, véase la Resolución de 12 de mayo de 2020, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación sobre continuación de procedimientos indispensables para la protección del interés general derivados de la disposición adicional tercera del Real decreto 463/2020. La *ratio legis* se basa en la convicción de que la formación debe ser un medio para evitar que el impacto del COVID-19 tenga un efecto permanente o estructural, aproximándose a su consideración “como un derecho fundamental de los trabajadores recogida como tal en múltiples Pactos y Declaraciones de derechos humanos, así como en creciente número de Constituciones-, y al mismo tiempo como un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Si a esto se suma que en la sociedad del conocimiento el papel de la educación, la formación y la formación continua es esencial, parece claro que no es posible,

2.2.3.2. Ampliación de plazos de ejecución

En línea con la posibilidad de suspensión de la acción formativa, las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª de la norma preveían la opción por la ampliación del plazo de ejecución de programas y planes de formación por una duración equivalente a lo que perdurase el estado de alarma, en general, que se ampliaba en hasta seis meses más en programas y planes formativos financiados al amparo de dos concretas convocatorias⁴¹, siendo el *dies a quo* la fecha de notificación de concesión a los beneficiarios de la subvención.

En cuanto a la oferta formativa relativa a las funciones relacionadas con la negociación colectiva y diálogo social, se apostó por el aula virtual, la teleformación u otras adecuaciones, debiéndose comunicar, en cualquier caso, al SEPE a través de la Fundae, sin que las mismas implicasen cambios en las subvenciones concedidas ni en el coste del módulo aplicable a las actividades formativas. Se trata de una medida que, además de lógica y coherente con las demás medidas emprendidas a través de esta Resolución, resulta de suma importancia si prestamos atención al siguiente dato: de entre los cuatro programas de formación subvencionables (los dos que figuran en el Anexo de la Resolución, los Planes de Formación de 2016 y estos planes de formación en funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social) son estos últimos los únicos donde la formación presencial representa un porcentaje considerable de las horas de formación ofertada (una tercera parte), mientras que en el resto de planes mencionados la formación presencial actualmente tiende a nula⁴². Pues bien, en ese caso el periodo de ampliación equivalía también a lo que perdurase el estado de alarma más seis meses.

2.2.3.3. Preavisos híper-reducidos

El artículo 11 de la Resolución recogía una tercera manifestación relativa a los plazos, consistente en una mayor flexibilización a la hora de comunicar la fecha de inicio de la acción formativa programada por la empresa para cada grupo formativo, permitiéndose hasta dos días antes de la fecha de comienzo, respetando y cumpliendo así con el desarrollo reglamentario al que remitía el artículo 15.3 del RD 694/2017, de 3 de julio, a fin de concretar tal aspecto. Por su parte, la cancelación o modificación de datos (fecha, horario o lugar) de cualquier acción o grupo formativo se somete a un plazo de preaviso, también laxo, de un día -cabe interpretar veinticuatro horas- antes de que dé comienzo la actividad. La falta de comunicación conllevará que la empresa no podrá bonificarse los gastos en las cotizaciones sociales, salvo causa imprevisible comunicada en el momento en que se produzcan.

hoy, apuntar a un trabajo decente sin formación profesional”: ERMIDA URIARTE, Óscar, “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor*, núm. 151, 2002, p. 14.

⁴¹ Resolución de 11 de mayo de 2018, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2018, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas y Resolución de 18 de enero de 2019, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

⁴² FUNDAE, *Datos a día de hoy*. Disponible en: https://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A_DiadeHoy (última consulta: 10.04.2021).

2.2.4. Beneficiarios y colectivos favorecidos

Sin perjuicio de que se pudiesen destacar otras reglas contempladas en la Resolución, atendiendo a las limitaciones de espacio del presente estudio y con el objetivo de conectar dicho texto normativo con otras medidas que se han emprendido a posteriori, parece razonable terminar su análisis refiriéndonos a los colectivos cuya empleabilidad se quiso garantizar o favorecer.

Por una parte, las ventajas de la teleformación que incorpora este texto legislativo se condicionan al mantenimiento de la plantilla, calculada ésta conforme al promedio de los seis meses anteriores a la declaración del estado de alarma. Ese requisito deberá respetarse *“desde el momento de inicio de aplicación de las medidas”* y *“hasta que finalice la última acción formativa a la que se aplican”*.

Como suele suceder cuando se establece el mantenimiento de plantillas como requisito, tal cláusula venía acompañada de un listado de supuestos de extinción contractual ajena a la voluntad del empresario que no afectarán negativamente al cumplimiento de tal requisito, pudiéndose destacar, habida cuenta del actual impacto de los ERTEs, el inciso que realiza el legislador al fin de declarar -siquiera a modo de recordatorio- que las personas afectadas por tales expedientes temporales computarán como parte de la plantilla. Parece obvio que no podía ser de otra manera, puesto que se trata de un derecho que ya viene reconocido por el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras afectadas cuyo contrato se encuentre suspendido por un ERTE, podrán ser destinatarias y seguir beneficiándose de la formación programada por las empresas (art. 10.3 Resolución). Sin embargo, no está de más el recordatorio porque el artículo 9.1 de la Ley 30/2015 prevé expresamente a los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero nada dice en cuanto a los casos derivados de fuerza mayor.

Por otra parte, de manera excepcional y provisional, aunque sin fijarse un límite temporal de manera explícita, el porcentaje de personas inscritas como demandantes de empleo que pueden participar en la formación ofertada para trabajadores ocupados pasó del 30 % (art. 5.1.b RD 694/2017, de 3 de julio) al 40% (art. 12.1 de la Resolución). Si bien dicho cambio viene originado por los recientes acontecimientos, y teniendo presente la prohibición de extinguir contratos de trabajo con causa en la fuerza mayor o las implicaciones del COVID-19 para las que ya ha facilitado la posibilidad de realizar ERTEs (Art. 2 del RD-ley 9/2020, de 27 de marzo), parece razonable creer que el legislador estaba pensando, especialmente, en aquellos trabajadores con contratos de duración determinada no beneficiados por la -insistentemente promovida- suspensión del contrato de trabajo. No en vano, acto seguido se refiere al colectivo de personas trabajadoras cuyos contratos sí se han visto suspendidos por un ERTE para reconocerles la posibilidad de participar en cualquier programa de formación ofertado para personas ocupadas, aprovechando la ocasión para puntualizar la diferencia entre quienes son personas desempleadas a todos los efectos -que buscan activamente empleo- y la situación de aquellos otros trabajadores cuya relación laboral se mantiene vigente, aunque suspendida, y que, en consecuencia, no computarán a efectos del porcentaje máximo de participación de trabajadores desempleados en este tipo de formación. En definitiva, esto significaría que el incremento del porcentaje hasta el 40% no atiende al incremento de personas en situación legal de desempleo que se ha producido con ocasión de los numerosos ERTEs autorizados ante la crisis sanitaria y económica derivada de la propagación del coronavirus, sino a la expectativa de aumento de personas desempleadas por extinción de su contrato de trabajo.

En esta línea, y de forma excepcional, a finales del mes de marzo de 2020 ya se había acordado que los ingresos derivados de la cotización por formación profesional obtenidos en el ejercicio 2020 pudiesen destinarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo o para financiar programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo⁴³.

Para finalizar, otros colectivos que, junto al afectado por el ERTE, también recogía la norma expresamente con el objetivo de favorecer su participación “*en cualquier programa de formación, con independencia del tipo y ámbito sectorial del mismo*”, son las personas trabajadoras afectadas por un ERE, las que trabajan por cuenta propia y las que prestan servicios en la economía social.

3. La transición hacia una “nueva normalidad”

El 28 de abril de 2020 se adoptó, por acuerdo del Consejo de Ministros, el Plan para la transición hacia una nueva normalidad, consistente en la reducción gradual de las medidas extraordinarias de restricción de la movilidad y del contacto social, y articulado en cuatro fases graduales y adaptables a la evolución de los datos epidemiológicos y del impacto de las medidas adoptadas en cada territorio. Entre tales medidas se preveía la reincorporación paulatina de los trabajadores a sus puestos de trabajo y, por consiguiente, se abría la posibilidad de comenzar a retomar la formación presencial. Esta propuesta no se ha visto perjudicada considerablemente por el hecho de que se haya proclamado y prorrogado nuevamente el estado de alarma hasta el 9 de mayo de 2021⁴⁴.

3.1. La pretendida recuperación de la formación presencial

En el referido contexto de transición hacia la normalidad, las primeras medidas tendentes a la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se establecieron por medio de la Resolución del SEPE, de 1 de junio de 2020, cuando todavía estaba vigente el estado de alarma, pero próximo a su terminación.

El referido texto normativo, de reducida extensión, discrimina en función del lugar donde se imparte la formación y de la iniciativa de formación de que se trate:

- a) Formación impartida en las empresas “*necesaria para la continuidad de sus procesos productivos*” (art. 2), con reglas específicas para:
 - a. *La formación programada por las empresas para sus trabajadores: Se requiere consultar a los representantes legales de los trabajadores de forma previa a la implantación de la formación presencial. Por otro lado, tanto para la formación programada por la empresa impartida en la misma empresa como para aquella impartida en centros de formación (cfr. art. 3.3) se estableció un plazo de dos meses desde la entrada en vigor de dicha Resolución para que las empresas beneficiarias del crédito de formación comunicasen las nuevas fechas, calendario y horario de impartición de las acciones formativas que se habían suspendido, mientras que la comunicación de datos e inicio de la acción formativa concreta podía hacerse hasta dos días antes de la fecha de inicio de cada grupo formativo*⁴⁵.

⁴³ DA 7ª del RD-ley 11/2020, de 31 de marzo.

⁴⁴ Véanse el RD 926/2020, de 25 de octubre, y el RD 956/2020, de 3 de noviembre.

⁴⁵ Decisión que se mantiene vigente, conforme a lo dispuesto en el art. 4.1 de la Resolución del SEPE de 18 de diciembre de 2020, que añade el brevísimo plazo de un día de antelación a

La formación programada por las empresas ha sido objeto de regulación específica y actualización a través de la Resolución del SEPE de 18 de diciembre de 2020, que resulta de aplicación a las acciones formativas que se programen en 2021, extendiendo a los *Permisos Individuales de Formación* las medidas alternativas a la modalidad presencial (DA 1ª). Y es que, además de mantener la posibilidad de usar el aula virtual como sustitutiva de la modalidad presencial, esta norma invita a emplear el sistema de impartición bimodal o “aula espejo”, con el objetivo de que la acción formativa alcance a un mayor número de personas. Ese aspecto deberá informarse en la comunicación de inicio, sin que suponga ningún coste adicional.

- b. *La formación dual impartida en el contexto laboral de un contrato para la formación y el aprendizaje*: Una vez se cuente con la autorización o adecuación por parte del SEPE o servicio de empleo competente, deberá informarse a los representantes legales de los trabajadores conforme a lo previsto en el artículo 21.2 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre.
- b) Formación impartida por entidades de formación en centros de formación, con independencia de la iniciativa de formación que sea (art. 3): Posibilidad condicionada a que el territorio donde se desarrollase la formación se encontrase en Fase 2 (la tercera de las cuatro fases), conforme a lo establecido en el art. 50 de la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, incluido por el art. 5.6 de la Orden SND/440/2020, de 23 de mayo.
- c) *Planes de formación en materia de negociación colectiva y diálogo social* (DA 3ª): Iniciativa también condicionada a Fase 2.
- d) Programas públicos de empleo y formación en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo (DA 2ª): En este caso no se fijaban plazos, pero sí se requería que las entidades promotoras comunicasen al SEPE la reanudación de la actividad laboral y la formativa presencial.

Desde luego, algo que era y continúa siendo común a todas las iniciativas de formación es la necesidad de respetar las medidas de higiene y prevención para el personal trabajador, las adecuadas medidas de distancia interpersonal y protección colectiva e individual, y las medidas para prevenir el riesgo de coincidencia masiva de personas en el ámbito laboral.

3.2. El derecho preferente de los trabajadores afectados por ERTE

Como se ha venido indicando, las dos principales medidas que se han emprendido en España y desde el punto de vista del trabajo por cuenta ajena con el fin de afrontar los persistentes embates de la COVID-19 han sido: por un lado, la promoción del trabajo a distancia y, por otro lado, el recurso al Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE, en adelante), como medida alternativa y preferible a la extinción del contrato de trabajo.

En esa línea y fruto del tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre los agentes sociales y el Gobierno, el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, centra su atención en los citados ERTEs, es decir, en “*las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la COVID-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo y cotizaciones*” (Preámbulo de la norma).

efectos de comunicar la cancelación o modificación de datos (fecha, horario o localidad) de alguna acción formativa o grupo formativo.

3.2.1. El anuncio del acceso preferente

Una de las últimas reorientaciones en el contexto de la política formativa ha consistido en la pretendida priorización de los trabajadores afectados por los ERTes a la hora de acceder a las acciones formativas, lo cual quedó positivizado en la Disposición Adicional tercera del citado Real Decreto-ley. Sin embargo, además de verse reducida su eficacia al reconocerse únicamente a aquellas personas afectadas por los ERTes “*referidos en esta norma*”, la preferencia en el acceso a las iniciativas de formación del sistema simplemente quedaba anunciada, a la espera de un futuro pero próximo desarrollo reglamentario, pues debía aprobarse antes del 30 de diciembre de 2020, es decir, en un plazo de tres meses.

El contenido que debía abordarse en virtud de las normas reglamentarias “*con este objetivo*” -es decir, el de ofrecer un tratamiento favorable a los trabajadores de referencia- fue precisado en el segundo apartado de la mencionada disposición adicional, conforme a las siguientes líneas maestras:

- a) Adaptación, para su flexibilización, de la normativa reguladora, particularmente la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, relativa a la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- b) Integración de estas personas como colectivo prioritario en las bases reguladoras de las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo.
- c) Programación de planes específicos de formación adaptados a la realidad productiva de estas personas, con especial relevancia en aquellas iniciativas relacionadas con la adquisición de competencias para la transformación digital, así como en los planes de formación sectoriales e intersectoriales.

3.2.2. Un desarrollo reglamentario reiterativo e insatisfactorio

La primera de las tres pretensiones legislativas ha sido satisfecha -parcialmente- mediante la Orden TES/1109/2020, de 25 de marzo, al añadir una nueva Disposición Adicional séptima a la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo.

Antes de entrar a valorar el desarrollo de la adaptación de la Orden, cabe lamentar que en los diversos desarrollos reglamentarios se haya perdido la oportunidad de precisar cómo se ha de implementar la prioridad formativa de quienes se encuentran en situación de desempleo o de reducción de jornada por ERTE relacionado con el COVID-19, ya que el segundo apartado de la citada disposición se limita a reproducir lo regulado en el primer apartado de la Disposición Adicional tercera del RD-ley 30/2020. Asimismo, cabe señalar que el RD-ley 2/2021, de 26 de enero, por medio del cual se han prorrogado las medidas relativas a los ERTes, no hace mención alguna a la formación profesional para el empleo.

Por otro lado, en el primer apartado de la Disposición Adicional séptima de la Orden TMS/368/2019, se pone de manifiesto que quienes se vean afectados por un ERTE (sin precisar aquí su vinculación con el COVID-19 o no, e independientemente de si consiste en una suspensión del contrato o una reducción de jornada, así como de si viene justificado por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) “*podrán participar*” en la formación programada por las empresas para su personal, así como en la oferta formativa para ocupados y en la que va dirigida a personas desempleadas. Al respecto cabe criticar que dicha regla, además de no añadir nada, es menos garantista que la que ya recogen el artículo 9.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el 5.1.a del RD 694/2017, de 3 de julio, y el 47.4 del Estatuto de los

Trabajadores, que no solo reconoce su participación, sino que exige que “se promueva” el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados, con el objeto de aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

A continuación, en el mismo primer apartado de la disposición añadida, se indica que las personas afectadas por ERTE también “podrán participar” en otras dos iniciativas de formación: la oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas y aquella otra oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas, con independencia del tipo y ámbito sectorial del programa de formación. La mera inclusión en ambas iniciativas significa el reconocimiento de la dualidad jurídico-laboral y social que temporalmente caracteriza a estas personas, mientras que la libertad de elección de cursos correspondientes a otros ámbitos sectoriales denota la voluntad de fomentar la polivalencia y la recualificación profesional.

En suma, si bien no se trata de un derecho de preferencia en sentido estricto, lo más significativo es que, aunque el artículo 5.1.b) del RD 694/2017 limita la participación de trabajadores desempleados en la iniciativa de formación para trabajadores ocupados al 30% del total de participantes -ampliado al 40% ex art. 12.1 de la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, de 15 de abril de 2020- y aclara que a cada persona se le dará la consideración de trabajador ocupado o desempleado en función de la situación laboral en que se hallen al inicio de la formación, la referida Disposición Transitoria séptima favorece la aceptación de los trabajadores en ERTE al excluirles de ese cómputo. No se trata de algo realmente nuevo, puesto que tales medidas ya fueron recogidas por el artículo 12.2.b) de la citada Resolución del SEPE. Lo novedoso es que ahora también opera la misma regla en la dirección opuesta, en relación a la formación para trabajadores desempleados, puesto que en ese caso las personas afectadas por ERTE no computan en el límite máximo absoluto -del 30%, pero reducible por la administración competente- de trabajadores ocupados participantes (art. 18.4 de la Orden TMS/368/2019).

En definitiva, ni el contenido ni la técnica jurídica empleada parecen adecuados, puesto que el mandato legal se refiere a ERTEs vinculados al COVID-19, mientras que la parte del desarrollo reglamentario que aporta algo más que una mera repetición de la medida principal parece incluir a los trabajadores afectados por ERTE común.

Continuando la crítica, lo que preveía la Disposición Adicional tercera del Real Decreto-ley 30/2020 era una preferencia en el acceso a las acciones formativas; es decir, quizás no más -aunque podrían llegar a ser legítimas unas cuotas de reserva o unos programas exclusivamente dirigidos a tales trabajadores-, pero tampoco menos. Sin embargo, al tenor de lo dispuesto en las normas de desarrollo, cabría concluir que, más allá de reiterar la preferencia en similares términos a como ya lo había expresado el Real Decreto-ley, y de recordar el derecho de este colectivo a participar en las diversas acciones formativas, la concreción jurídica del derecho de preferencia se ha quedado muy corta; apenas ha consistido en consentir o confirmar que, por su especial situación de trabajador desocupado con contrato laboral vigente, pueda participar en las acciones formativas dirigidas a una y otra situación laboral, indicando a su vez que la inclusión de los trabajadores afectados por cualquier ERTE no computarán a los efectos del cómputo máximo de trabajadores ocupados o desempleados cuando tales iniciativas se dirijan a trabajadores prioritariamente a desempleados u ocupados, respectivamente.

Por otro lado, también en el ámbito autonómico se ha obedecido, con carácter general, al segundo de los mandatos legislativos anteriormente mencionado, este es, el de la integración de estas personas como colectivo prioritario en las bases

reguladoras de las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo. Ya con antelación a la publicación del RD-ley 30/2020, la comunidad gallega había aprobado la Orden de 19 de junio de 2020, cuyo objeto era, en parte, “... *ayudar a las empresas afectadas en lo relativo a la compensación de los costes que suponga la formación de las personas trabajadoras afectadas por los ERTE, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia*” (arts. 1 y 23 de la Orden). En efecto, si bien no se declara la preferencia de ese colectivo a la hora de recibir formación, indirectamente se fomenta económicamente su inclusión en las iniciativas de formación.

Por su parte, la Región de Murcia ha aplicado lo dispuesto en la Orden TES/1109/2020, de 25 de noviembre, por medio de la Resolución de 30 de diciembre de 2020, sobre la participación de trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo en acciones de formación profesional para el empleo. Además de reproducir la normativa estatal, se establece que, a efectos de la cuantificación de la subvención, si alguien abandona la acción formativa por haber tenido que reincorporarse al puesto de trabajo o jornada suspendida por el ERTE, se entenderá como finalizada. Por añadir otro ejemplo, el apartado 15.2.h de la Resolución de 30 de diciembre de 2020, de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, también incluye a los trabajadores afectados por ERTE entre una amplia lista de colectivos prioritarios para recibir formación dirigida a trabajadores ocupados.

Para terminar este apartado, y siendo que el Real Decreto-ley 30/2020 insta a la programación de planes específicos -también sectoriales e intersectoriales- de formación adaptados a la realidad productiva de las personas en ERTE, en especial de aquellos relacionados con la adquisición de competencias para la transformación digital, convendría que el SEPE convocase una nueva concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, ya que la última data del año 2018 (Resolución de 11 de mayo). A favor de su impulso puede resultar de interés el *Acuerdo estatal de formación profesional para el empleo en el sector de la economía y la industria digital*, recientemente publicado⁴⁶.

Conclusiones

La aparición y propagación del COVID-19 ha puesto de manifiesto las fortalezas y las debilidades de nuestro sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En líneas generales, puede concluirse que dicho sistema ha sabido aprovechar adecuadamente las ventajas que nos ofrecen las nuevas tecnologías, así como la experiencia cosechada durante los últimos años en materia de *e-learning*, al fin de adaptarse a las transitorias pero duraderas restricciones de movilidad e interrelación personal. Ello debe agradecerse, muy especialmente, a la colaboración y el esfuerzo realizado por todas las personas implicadas en el proceso formativo (entidades formativas, trabajadores, agentes sociales, personal de administración...) y a la cooperación y respeto entre las diversas instituciones públicas (estatales, autonómicas y locales). En particular, aunque a modo de representación del restante personal de otras secciones y administraciones públicas, cabe agradecer la

⁴⁶ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de junio de 2020 (BOE de 17 de junio de 2020).

dedicación de los profesionales y expertos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, quienes, durante todo este periodo, y sobre todo durante los momentos más convulsos, han sabido responder ágil y acertadamente a aquello que reclamaba la coyuntura.

Asimismo, la crisis que estamos padeciendo ha servido a las instituciones formativas y a su personal -administrativo y, singularmente, al docente- como *curso intensivo* de adaptación al cambio y de competencias digitales; las cuales deberán seguir fomentándose en años venideros, sin perjuicio de que deba retomarse, lo antes posible, la formación presencial, cuyas virtudes no conviene despreciar.

Con todo, este periodo ha sacado a relucir las rigideces de un sistema que, a menudo, pueden evitarse sin que ello suponga reducir los estándares de eficacia, rigor o, en definitiva, de calidad.

Por último, pero no por ello menos importante, ha quedado demostrado cuál es la asignatura pendiente: la brecha digital. Ni la normativa, ni los recursos puestos a disposición de los usuarios, han sido lo suficientemente ágiles ni generosos para solucionar los problemas que, por carencia de rentas o de competencias digitales, ha presentado un sector de la población trabajadora ante la virtualización de la actividad laboral y formativa.

Bibliografía final

ALTÉS TÁRREGA, Juan, “La regulación del empleo debida al COVID-19: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Diario La Ley*, núm. 9615, Sección Tribuna, 17 de abril de 2020, en pdf, pp. 1-27.

ÁLVAREZ VANDEPUTTE, Jaier, LABRAÑA, Julio y BRUNNER, José Joaquín, “La educación superior técnico profesional frente a nuevos desafíos: La Cuarta Revolución Industrial y la Pandemia por COVID-19”, *Revista Educación, Política y Sociedad*, 2021, núm. 6(1), pp. 11-38. Disponible en: <https://doi.org/10.15366/rep2021.6.1.001> (última consulta: 10.04.2021).

ANGHEL, Brindusa, LACUESTA, Aitor y REGIL, Ana, “Transferibilidad de habilidades de los trabajadores en los sectores potencialmente afectados tras el COVID-19”, *Artículos analíticos: Boletín Económico, Banco de España*, núm. 2, 2020.

CEDEFOP, *Digital gap during COVID-19 for VET learners at risk in Europe*, 2020. Disponible en https://www.cedefop.europa.eu/files/digital_gap_during_covid-19.pdf (última consulta: 10.04.2021).

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2016*, CES, Madrid, 2017.

ERMIDA URIARTE, Óscar, “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor*, núm. 151, 2002.

FUNDAE, “Datos a día de hoy”. Disponible en: https://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A_DiadeHoy (última consulta: 10.04.2021).

- *Memoria de actividades 2019*, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2020. Disponible en: <https://www.fundae.es/docs/default-source/default-document-library/memoria-2019.pdf> (última consulta: 10.04.2021).
- *Memoria de Actividades 2018*, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2019. Disponible en: <https://www.fundae.es/docs/default-source/default-document-library/memori-2018-fundae.pdf> (última consulta: 10.04.2021).

- *Modalidades de Teleformación: “Orientaciones a las empresas en relación con la Iniciativa de Formación Programada para sus trabajadores”*, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2016. Disponible en: <http://www.fundae.es/docs/default-source/empresas/documentos/orientaciones-a-las-empresas.pdf> (última consulta: 10.04.2021).

GARCÍA MUÑOZ, Manuel, “Iniciativas de formación para incrementar el valor del trabajo y las oportunidades profesionales de los desempleados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020.

OECD, *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris, 2016.

POYATOS CHACÓN, María Fátima, “Hacia la recuperación de la formación profesional para el empleo presencial. El sistema de formación profesional para el empleo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1, 2020, pp. 296-311.

REQUENA MONTES, Óscar, *La formación continua de los trabajadores*, Cinca, Madrid, 2020.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, <http://www.eduardorojotorrecilla.es>, blog personal.

SEPE, *Nota sobre incidencia y medidas a adoptar derivadas de la situación y evolución del coronavirus (covid-19) en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal*. Disponible en https://www.fundae.es/docs/default-source/actualidad/nota-incidencia-covid-19-formacion-profesional-para-el-empleo-en-ambito-sepe-11-03-20-definitivo.pdf?sfvrsn=167b0778_2 (Última consulta: 10.04.2021).