

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL\*. El Sistema de Formación para el Empleo

TOWARDS THE RECOVERY OF VOCATIONAL TRAINING FOR PRESENTIAL EMPLOYMENT.  
The Employment Training System

---

***María Fátima Poyatos Chacón***

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad de Málaga*

[fpoyatos@uma.es](mailto:fpoyatos@uma.es) [ORCID 0000-0001-5755-9559](https://orcid.org/0000-0001-5755-9559)

*Recepción de trabajo: 20-09-2020-Aceptación: 21-09-2020*

\* En agradecimiento a nuestro compañero Miguel Ángel Gómez Salado con afecto, y en reconocimiento a su iniciativa boletín.

## RESUMEN

El trabajo analiza y valora el Sistema actual de la Formación Profesional para el Empleo en España, desde un punto de vista jurídico. El análisis de las normativas avanza desde los primeros acuerdos resaltando la importancia de la Formación Profesional para el Empleo y que contemplan las bases, hasta las distintas incorporaciones y novedades acaecidas en el tiempo, con especial incidencia a la situación presente COVID, la cual ha supuesto una paralización del Sistema de Formación, y adaptación de éste a través de medidas extraordinarias para reactivar los cursos de Formación Profesional para el Empleo de forma presencial.

**PALABRAS CLAVE:** carácter síncrono de la formación; catálogo de especialidades formativas; Certificado de Profesionalidad; competencias; declaración responsable de acreditación formativa; Sistema de formación para el empleo

## ABSTRACT

The work analyzes and assesses the current System of Vocational Training for Employment in Spain, from a legal point of view. The analysis of regulations advances from the first agreements highlighting the importance of Vocational Training for Employment and that they contemplate the bases, to the various additions and developments that have occurred over time, with special incidence on the current situation COVID, which has led to a paralysis of the Training System, and adaptation of it through extraordinary measures to reactivate the Professional Training courses for Employment in person.

**KEYWORDS:** synchronous character of training; catalog of training specialties; Certificate of Professionalism; skills; responsible statement of training accreditation; Training system for employment

## I. INTRODUCCIÓN

Abordamos el Sistema de Formación Profesional para el Empleo desde una perspectiva insólita hasta el momento. Las normativas en materia de formación evolucionaron en un principio resaltando la necesidad y la importancia de la Formación Profesional, al estar considerada como un valor estratégico prioritario ante procesos de cambios económicos, tecnológicos y sociales; se extendieron hacia la regulación del Sistema Formativo en base al perfeccionamiento del mismo y la búsqueda de la calidad, integrando nuestras normativas a las directrices europeas, de cara a la mejora de nuestro sistema productivo y desarrollo del país, buscando así equipararnos al resto de los estados europeos. Ha quedado demostrado, que hemos podido alcanzar un Sistema de Formación Profesional consolidado, en base a unos pilares bien afianzados a través de años de esfuerzo dedicados a la construcción del mismo; pero era difícil imaginar que íbamos a tener que poner a prueba nuestro Sistema de Formación para el Empleo, teniendo en cuenta que su mecanismo ha sido paralizado por una situación imprevista de crisis sanitaria y social; aún así, nuestro Sistema Formativo, ha podido oponerse a la situación mediante la adaptación y posterior reactivación.

## 2. LA CONFIGURACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El primer Acuerdo Nacional de Formación Continua, primero en la materia<sup>1</sup>, contempló expresamente la importancia de la Formación Profesional en su conjunto, y uno de los motivos que aceleró el alcance del mismo, fue la libre circulación de trabajadores y las directrices marcadas por el Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente<sup>2</sup>, por lo que “era necesario garantizar la competitividad de nuestros productos”, y además desarrollar medidas de formación continua, enfocadas a funciones de adaptación permanente, de promoción social o mejora de las cualificaciones profesionales, y a funciones preventivas para, evitar las consecuencias negativas que pudieran afectar a determinadas empresas o sectores, durante situaciones de reestructuración económica, tecnológica o social.

---

1 Resolución de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo por el que se acuerda la inscripción y publicación de este en BOE núm. 59, de miércoles 10 de marzo de 1993.

2 Resolución de 5 de junio de 1989.

### 2.1. Precedentes normativos

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece que los Títulos de Formación Profesional (expedidos en la enseñanza reglada), y los Certificados de Profesionalidad (expedidos a través de la enseñanza no reglada o los Procedimientos de Acreditación de Competencias Profesionales), constituirán las ofertas de formación y acreditación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, y serán expedidos por las Administraciones competentes; en esta Ley, podemos encontrar novedades para el Sistema de Formación Profesional:

- De un lado, la clasificación de las cualificaciones profesionales y acreditaciones, que responden con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas, y que conforman la base del Sistema de formación.
- De otro, la oferta de formación sostenida con fondos públicos.
- Y, por último, sobre la orientación de las acciones formativas programadas y desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en coordinación con las políticas activas de empleo y de fomento de la libre circulación de los trabajadores.

Por otro lado, con posterioridad a la firma, y ya en vigencia de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua<sup>3</sup>, se produjeron hechos no tenidos en cuenta, y por ello fue necesario su revisión, introduciendo mejoras en el Sistema de Formación de los trabajadores ocupados:

**Primero:** “las Sentencias del Tribunal Constitucional, de 25 de abril y 17 de octubre del año 2002, requieren la revisión del modelo de Formación Continua, dentro del marco Constitucional señalado en los fundamentos jurídicos de aquéllas, que inscriben la regulación de esta materia en el ámbito de la legislación laboral, competencia exclusiva del Estado, al tiempo que delimitan los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas correspondería al Estado o a las comunidades autónomas”.

**Segundo:** la promulgación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, anteriormente señalada por su importancia en el campo de la formación, que “constituye, sin duda, un hito importante en la ordenación de la totalidad del Sistema de Formación Profesional. El establecimiento de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, asociado a una formación modular, y de un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional, obliga a prever mecanismos mediante los que la Formación continua se vaya progresivamente adaptando. Asimismo, el Subsistema de Formación Continua, debe fundamentarse

3 RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro, y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 19 de diciembre de 2000.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

en el concepto integral de Formación Profesional, y en el marco de la colaboración de los Agentes Sociales, de las empresas y de otras entidades a que se refiere la citada Ley”.

**Tercero:** y no menos importante, la adaptación del nuevo Sistema de Formación, donde el Gobierno consciente de la necesidad considera que el nuevo Sistema, debe ser más sencillo y menos burocrático para que las ayudas de Formación continua se extiendan al mayor número de beneficiarios, sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, que constituyen la mayor parte de nuestro tejido productivo<sup>4</sup>.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (parcial en vigor, y que cubre carencias de la nueva legislación), que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, plantea como objetivo perfeccionar la calidad y la evaluación de la formación, donde pueda adaptarse y según normativas europeas, a cambios rápidos y constantes, así como mantener actualizadas las competencias profesionales y las capacidades competitivas de las empresas, nivelando así las diferencias con los países vecinos europeos. El modelo debe ser estable, pero a la vez dinámico y flexible, para dar respuesta a la economía del país y al pleno empleo, y afrontar la movilidad de los trabajadores enmarcados en un entorno laboral globalizado y sin fronteras. Además, esta norma, de carácter general, responde a “las reservas competenciales a favor del Estado contenidas en el artículo 149.1. 7.ª y 17.ª de la Constitución Española”, siguiendo las Sentencias del Tribunal Constitucional, de 25 de abril y 17 de octubre del año 2002.

De la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de Formación a “demanda” en las empresas, y su financiación, mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social; la Formación a “demanda”, se haya integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, y tienen por finalidad responder a las necesidades específicas de formación detectadas por las empresas y sus trabajadores.

Interesante esta Orden, por el tema que nos compete en el artículo, al hilo de la Formación Profesional para el Empleo y la “presencialidad” en la forma de impartición.

El artículo 20, referido a la Acreditación de la Formación, y para justificar dicha Acreditación específica que, se “deberá entregar a cada participante el Certificado o Diploma a que hace referencia el artículo 11.2 del citado Real Decreto, en el que como mínimo se harán constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, los días en que se ha desarrollado y las horas de formación recibidas, con especificación, según los casos, de las realizadas de forma presencial, a distancia convencional o mediante tele formación”; así mismo el artículo 25 sobre los requisitos de la formación, en su punto 3, establece que “quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial, de las realizadas mediante la modalidad a distancia convencional o de tele formación”.

---

4 Se ha consultado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y al Consejo General de Formación Profesional. A propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de agosto de 2003.

Y aún más resaltando la importancia de la “presencialidad”, el artículo 30 sobre el seguimiento y control de las actuaciones de formación, implica a las Administraciones públicas como supervisoras y controladoras de las mismas, que tendrán que responder, “en tiempo real del seguimiento de la actividad formativa en el lugar de su impartición durante la realización de la misma, a través de las evidencias físicas y los testimonios recabados mediante entrevistas a los responsables de formación, alumnos y formadores, con el fin de realizar una comprobación sobre la ejecución de la acción formativa, contenidos de la misma, número real de participantes, instalaciones y medios pedagógicos”. Es evidente la importancia de la presencialidad en todos los aspectos de la formación; igualmente, en las acciones ejecutadas mediante las modalidades de tele formación, a distancia convencional o mixta, se realizarán actuaciones de seguimiento y control a través de la asistencia tutorial, pero se echa en falta las evidencias físicas, los testimonios personales, instalaciones, materiales, y demás, que aportan una información más real y completa, de la justificación y aprovechamiento de los recursos disponibles, y de los resultados finales de la formación, que al fin y al cabo, es de lo que se trata, que los resultados sean útiles para aquellas personas trabajadoras que demanden la formación, en favor a una formación de calidad.

La Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, también establece novedades en materia de formación; ésta desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de formación de “oferta”, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas<sup>5</sup> destinadas a su financiación. Hablamos ahora de una modalidad de Formación de “oferta subvencionada”, con un control legislativo estipulado, y que puede ser impartida por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, dirigida prioritariamente a un colectivo determinado, ocupados, incluidos personas autónomas, desempleados, con necesidad de recualificación profesional, colectivos vulnerables, y de una formación con compromiso de contratación, prácticas no laborales, con derecho a becas y ayudas, y donde siguiendo dicha norma, se garantiza la gratuidad de las acciones formativas para los participantes en la formación subvencionada, y así queda establecido en el artículo 4 b) de la misma.

## 2.2. El actual Sistema de Formación Profesional para el Empleo

2015, es un año cambiante para el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, al quedar regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que modifica la anterior legislación del Subsistema de Formación para el Empleo, y constituye el marco regulador del actual Sistema.

---

5 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones como el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, que establecen lo que debe reunir una orden con estos caracteres. En esa línea, se contempla un conjunto de disposiciones comunes para todas las subvenciones que se concedan en régimen de concurrencia competitiva por las diferentes Administraciones públicas, sin perjuicio de la competencia de autoorganización que tienen reconocida las Comunidades Autónomas. En este sentido, se incluyen todos los potenciales beneficiarios de las subvenciones que se concedan, entre los que cabe destacar a las diferentes organizaciones empresariales y sindicales con mayor representatividad, tanto en los ámbitos sectorial e intersectorial como en lo que se refiere a la economía social y a la formación dirigida al colectivo de autónomos.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

Entre todas las iniciativas que plantea la Ley, hay dos que son básicas: por un lado, el Sistema de Formación y Cualificación se dirige a nuevas tendencias digitales que mejoran la calidad de la formación, y que están al alcance de la “mayoría” de las personas interesadas, ello sin dejar de pensar en mejorar la accesibilidad a la formación en la era tecnológica, y dando además mayor protagonismo y flexibilidad a las entidades de formación, demasiado absorbidas hasta ahora por los agentes sociales y gobierno. Y por otro lado, las oportunidades constantes de los Procedimientos de Acreditación de Competencias Profesionales<sup>6</sup>, donde se canjea experiencia profesional por aquella acreditación formativa, necesaria para continuar en el mercado laboral, y no solo ello, sino además ofrece la posibilidad de completar la formación a través de módulos formativos independientes y acumulables, para la obtención de nuevos Certificados Profesionales o Títulos de Formación, cada vez más apetecibles para las personas trabajadoras que tuvieron escasas o nulas oportunidades formativas, y que ahora pueden alcanzar según sus necesidades de forma cómoda y flexible.

Por su parte el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se justifica fijando una normativa concreta para las modalidades de la Formación Profesional para el Empleo, debido a sus peculiaridades (requisitos, límites de impartición, destinatarios, iniciativas y programas, etc.), que, con una clara distinción, apunta a la diversidad y complementación entre la formación en modalidad presencial, tele formación y mixta; sin olvidar, la formación a distancia convencional tradicional, que mantiene la posibilidad de impartición, siempre que se desarrolle en el ámbito privado no financiado con fondos públicos.

Pues bien, llegado a este punto, es en este nivel armonizado de formación, en el que hasta ahora hemos estado inmersos, y que en buena medida unifica normativas propias (clásicas y modernas), siguiendo directivas transfronterizas<sup>7</sup> que aúnen criterios y buscan la consecución de objetivos concretos y específicos en la formación y cualificación de las personas trabajadoras; no sin olvidar el entramado sistemático de la Formación Profesional para el Empleo, y de recursos utilizados que, de forma coordinada, ha sido creado a lo largo del inicio del Sistema, y que está siendo gestionado por el sector de los agentes sociales especializados en dicho ámbito, para la ejecución de los programas formativos.

---

6 Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, tiene como objeto establecer el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

7 El centro europeo para el desarrollo de la formación profesional («CEDEFOP») se creó mediante el Reglamento (CEE) n° 337/75 del Consejo para ayudar a la Comisión a fomentar, a escala de la UE, la promoción y el desarrollo de la Formación Profesional y de la Formación continua. Reglamento (UE) 2019/128 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de enero de 2019 por el que se crea un Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y se deroga el reglamento (CEE) n°337/75 del consejo.

### 2.3. Nuevo escenario para la Formación Profesional para el Empleo; amago de modalidad presencial

La incidencia del COVID-19, situación de emergencia de salud pública a nivel mundial, constituye una crisis sanitaria que afecta a la salud y a la seguridad de los ciudadanos, lo que plantea adoptar medidas urgentes y extraordinarias que neutralicen el efecto de la pandemia, sobre todo en el ámbito económico y social. Es por ello, por lo que el Gobierno dicta el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, donde se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y posteriormente pronuncia el Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, estableciendo las medidas necesarias para contener los efectos negativos al impacto económico y social del mismo.

Por tanto, a tenor del artículo 9 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se establecen medidas específicas en el ámbito educativo y de la formación, suspendiéndose la actividad educativa presencial en todos los ámbitos, centros y niveles, incluida la enseñanza universitaria, y cualquier categoría de formación impartida por centros públicos o privados, por lo que, y siempre que sea posible, durante ese periodo de suspensión, se mantendrán las actividades educativas y formativas, en las modalidades a distancia y “on line”.

Ello quiere decir que, a pesar de verse afectado, teniendo en cuenta que el estado de alarma no permite la “presencialidad” de la Formación para el Empleo, el escenario del Sistema de Formación, únicamente varía.

Haciendo referencia nuevamente, al Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, en su artículo 4, demuestra su eficacia con la existencia de mecanismos previsores para el mantenimiento y funcionamiento de la Formación Profesional para el Empleo; por tanto, es en este momento cuando se pone en marcha, y se aplican los instrumentos del Sistema, delimitando sus modalidades y estableciendo los límites de impartición de la Formación Profesional, y se concreta que, durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, las acciones formativas podrán impartirse en la modalidad de tele formación manteniendo los criterios de calidad establecidos, y unido a un proceso de aprendizaje que requerirá un seguimiento y un proceso de evaluación.

En tal caso, y siempre que sea posible, se exigirá el uso de una plataforma virtual de aprendizaje, que posibilite la interactividad de alumnos y profesores, que asegure la gestión de los contenidos, la utilización de los recursos, y el proceso de aprendizaje, el cual, al igual que si fuera de manera “presencial”, tendrá un seguimiento continuo, y “en tiempo real”, así como la evaluación de la misma actividad formativa. Una vez más, destaca la importancia de preservar aspectos de la modalidad presencial, usando los medios disponibles en el Sistema, para así seguir ejecutando la formación en condiciones similares, previa al estado de alarma.

La metodología de aprendizaje también estará adaptada a esta modalidad, y deberá cumplir con los requisitos de accesibilidad y diseño universal establecido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social; y no olvidemos hacer referencia a los Certificados de Profesionalidad impartidos en esta modalidad a distancia, donde los requisitos ya vienen establecidos en la normativa específica reguladora de los mismos, en cada una de sus especialidades.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

Se trata, por tanto, de una modalidad ya prevista en el Sistema de Formación para el Empleo, que añade una característica al Sistema, y que lo delimita, preparada para ser puesta en funcionamiento en aquellas formaciones no contempladas en dicha variedad, sin caer en la interrupción de éstas, manteniendo así el fortalecimiento de la cualificación profesional de las personas trabajadoras.

En este marco, ha sido por tanto necesario, de forma temporal, facilitar y flexibilizar las condiciones para la realización de los cursos de Formación Profesional para el Empleo, dirigido a desempleados, ocupados y empresas, los cuales comparten los mismos objetivos de cualificación, y que, a pesar del esfuerzo, afrontan la situación de forma positiva con nuevos planteamientos de cara a un futuro dudoso y mudable en el ámbito de la formación.

### 2.3.1. Medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Haciendo análisis de la Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, son destacables ciertas medidas<sup>8</sup>:

Así pues, mencionado en el primer capítulo, la primera medida es referida al ámbito de aplicación<sup>9</sup>, que, según lo dispuesto en la Resolución, vendrá establecido por: las iniciativas a demanda, de formación programadas por las empresas con el crédito de formación que dispongan en el ejercicio del año 2020; por otro lado, la iniciativa de oferta formativa para trabajadores ocupados, en las convocatorias recogidas en el anexo de esta resolución<sup>10</sup>, y por último a la iniciativa de oferta formativa para trabajadores desempleados, en las convocatorias aprobadas por las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal en Ceuta y Melilla.

Igualmente, determina los beneficiarios que podrán acogerse a lo establecido en la resolución. Adaptémonos pues a las circunstancias críticas sanitarias provocadas por el COVID-19, por lo que, en el nuevo contexto, parte de los trabajadores ocupados<sup>11</sup>, aquellos afectados, y que son beneficiarios de

---

8 Medidas adoptadas en el marco competencial de gestión del Estado, por el Servicio Público de Empleo Estatal, respetando el ámbito de gestión de las Comunidades Autónomas, habiendo consultado para ello, a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y demás agentes que intervienen en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, y de acuerdo con lo dispuesto 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, en su artículo primero.

9 El ámbito de aplicación de esta resolución se circunscribe al ámbito de gestión estatal del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.2 de 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.

10 a) 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.

b) 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.

11 No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

la Formación Profesional para el Empleo, pasan a ser contemplados como personas trabajadoras en situación provisional de ERTE con los mismos derechos, y considerando similares condiciones para recibir la Formación Profesional para el Empleo.

Y para facilitar la impartición de las acciones formativas en modalidad presencial, o la parte presencial de tele formación, podrá impartirse en su totalidad mediante «aula virtual», la cual es considerada, en todo caso, como formación “presencial” (variación “estrella” de modalidad, donde se equipara “aula virtual” con “presencialidad”).

En este capítulo, en su artículo 4, también se pretende garantizar la ejecución y continuidad de las acciones formativas, incluidas aquellas suspendidas tras el estado de alarma y que fueran beneficiarias de subvenciones, que podrán reanudarse una vez cesada la vigencia del mismo, únicamente informado a la Administración competente, y en el plazo de dos meses desde la finalización del estado de alarma, del total de datos requeridos; así mismo, para mantener el compromiso con todas y cada una de las acciones formativas, iniciadas y suspendidas, no iniciadas y pendientes de ejecución a la entrada en vigor de esta resolución, o que se inicien durante el estado de alarma o finalizado éste, y cuya modalidad de impartición fuera la presencial o mixta, nuevamente, podrán mantener la modalidad, según la utilización del “aula virtual”.

Sobresale por tanto en esta Resolución, la posibilidad de “cambio de modalidad de impartición de presencial y mixta a tele formación”, siempre y cuando así figure en el Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal, o bien en el Plan de Referencia Sectorial del ámbito sectorial para la especialidad afectada, y en el caso de formación programada por las empresas, dicho cambio se podrá llevar a cabo si la actividad formativa se refiere a una especialidad incluida en dicho Catálogo de Especialidades Formativas.

Acorde a la situación, las entidades que impartan la formación, deberán cumplir el requisito de estar acreditadas o inscritas en el registro correspondiente para impartir la tele formación en dicha especialidad, y en caso contrario también se prevé: por un lado, en el supuesto de formación de “oferta”, que la inscripción de la entidad de formación en la modalidad de tele formación, se podrá efectuar presentando la correspondiente “declaración responsable” prevista en la respectiva convocatoria; y por otro, en el caso que se trate de formación programada por las empresas o “demanda”, y la inscripción fuera precisa, se realizará siguiendo la Orden ESS/723/2016, de 9 de mayo, y teniendo en cuenta que el cambio de modalidad no debe afectar a la calidad de las acciones formativas tal y como estaban planteadas desde el inicio, en cuanto a los objetivos, contenidos, duración, colectivos y grupos a los que se dirige.

Aparte de estas medidas que afectan a la ejecución de la formación durante el estado de alarma, también se han incluido para ese periodo, y así afianzar la formación, otras medidas relacionadas con

---

procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, y en el caso de contratos temporales, incluidos los formativos, cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto, y en el caso concreto de los fijos discontinuos cuando finalice o se interrumpa el período estacional de actividad.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

el uso de medios electrónicos, firma digitalizada o con datos biométricos, constatando la identidad, para garantizar la asistencia de las personas participantes en las acciones formativas y la autenticidad de las personas responsables de la formación, no sin olvidar realizar un seguimiento y control de las actividades formativas adaptadas igualmente a las nuevas circunstancias, que podrán realizarse tanto en tiempo real, como posterior al acto de formación, a través de la generación de registros de la actividad docente, tiempos de conexión, firma digitalizada con datos biométricos, y documentos de recogida de datos.

En el segundo capítulo, relativa a la formación programada por las empresas a “demanda”, la Resolución contempla la ampliación de entidades que pueden impartir este tipo de formación, entre ellos: Centros integrados públicos de formación profesional, Centros de Referencia Nacional, Centros públicos del Sistema Nacional de Empleo, Centros públicos de formación de adultos, Universidades públicas y privadas, y Cámaras de Comercio, en previsión del posible aumento de la demanda de formación y para evitar la sobresaturación de centros.

El tercer capítulo, se centra en ampliar la participación en los programas de formación, de las personas desempleados, teniendo en cuenta cómo afecta al empleo el impacto económico del COVID-19, y que por ese motivo aumentan las personas inscritas como demandantes en los Servicios Públicos de Empleo, hasta un máximo del 40 por ciento de participantes en cada programa, según establece la Resolución.

Este capítulo tampoco olvida, la adaptación que sufren los permisos individuales de formación, admitiendo cambios o pudiendo reanudarse una vez finalizado el estado de alarma.

Finalizando la Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo, en su Disposición adicional segunda, establece una ampliación de plazos para la ejecución de todas las actividades formativas, contempladas tanto en programas como en los planes sujetos a las convocatorias del Anexo de tal Resolución; dicho plazo abarca el periodo de vigencia del estado de alarma, según el Real Decreto correspondiente, y al que se le sumarían seis meses.

### 2.4. Brotes verdes en la presencialidad de los cursos de Formación Profesional para el Empleo

Es a través de la Resolución de 1 de junio de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por lo que se adoptan medidas de recuperación de la actividad formativa “presencial” en la Formación Profesional para el Empleo, y tras la puesta en funcionamiento del Plan para la transición hacia una nueva “normalidad”, establecido por el Gobierno.

Esta vuelta a un estado de “normalidad” de la Formación Profesional para el Empleo que plantea el Servicio Público de Empleo Estatal, gira en torno a cuatro ejes de recuperación, volviendo a poner al servicio de las empresas, y de las personas necesitadas de cualificación, lo que aparentemente estaba estancado; por un lado, esta Resolución, pretende mantener el empleo a pesar del esfuerzo dada las circunstancias, y por otro, aporta un paquete de medidas para afrontar una nueva situación presente y futura, que afecta a empresas, personas ocupadas y desempleadas.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

En los ejes de recuperación se contemplará como norma general, el cumplimiento, según resolución de “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”; hablamos de los siguientes ejes de recuperación:

- a. Recuperación de la formación presencial total o parcial, impartida en las empresas a sus empleados y en sus propias instalaciones, de forma directa porque cuenten con personal propio que imparta la formación, o mediante la contratación de entidades externas.

En tal caso, se respetará para el personal, las medidas generales de higiene y prevención anti-COVID, hablando de una recuperación paulatina, según ámbito de actividad y territorio, restricciones a nivel nacional en función a la desescalada del estado de alarma, en aplicación de las distintas fases establecidas en el Plan para la transición hacia la nueva normalidad aprobado por el Gobierno.

A efectos administrativos, las empresas que sean beneficiarias del crédito de formación, comunicaran en un plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de esta resolución de todos aquellos datos requeridos para el inicio de la actividad formativa, y completar el total de horas de formación, lo que podrá realizarse hasta dos días antes de la fecha de comienzo de cada curso. Similares condiciones quedan establecidas en la Resolución, para la formación dual o en alternancia con el empleo<sup>12</sup>.

- b. Recuperación de la formación presencial, impartida por entidades de formación, en centros de formación.

En este caso se hace referencia por un lado, a las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, para impartir Formación Profesional para el Empleo, que podrán impartir de manera presencial actividades formativas en centros de formación; por otro lado, contempla la iniciativa de la formación programada por las empresas impartida también en centros de formación; y además engloba a todas las iniciativas de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral previstas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre; no olvida en la misma línea, la recuperación de la formación presencial, impartida en los planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.

Es precisamente en la fase 2, del Plan de transición a la nueva “normalidad”, donde se contempla la reanudación presencial, de los centros educativos y de formación (excepto los incluidos en los apartados de Educación y Ciencia), tales como autoescuelas y academias, al estar consideradas como una actividad de prestación de servicios<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Según lo establecido en el artículo 21.2 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

<sup>13</sup> En aplicación de lo establecido en el artículo 50 de la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, incluido por el apartado seis del artículo quinto de la Orden SND/440/2020, de 23 de mayo, por la que se modifican diversos órdenes para una mejor gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en aplicación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

- c. Recuperación de la formación presencial en los programas públicos de empleo y formación de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo y en su caso, Unidades de Promoción y Desarrollo.

En este caso concreto, serán las entidades promotoras las que adopten las medidas de higiene y prevención para el personal trabajador descritas anteriormente, comunicando previamente al Servicio Público de Empleo Estatal, en tiempo y forma, la reanudación de la actividad mixta, laboral y formativa, en modalidad presencial de forma total o parcial.

### 2.4.1. Análisis de los resultados sobre el impacto COVID, en la Formación Profesional para el Empleo

Según datos aportados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo<sup>14</sup> (FUNDAE), datos a día de hoy, septiembre 2020, se contempla:

- a. Un total de 41.150 cursos previstos, repartidos entre formación bonificada en las empresas o cursos iniciativa a demanda con 39.124 cursos, y formación subvencionada o cursos iniciativa a oferta con 2.026 (éstos agrupan programas específicos sobre Tecnologías de la Información y Comunicación, y de Negociación colectiva, con 246 cursos; y por otro lado los Planes de formación con 1.780 cursos).

Como dato general del total de estos cursos, cabe añadir por un lado los contenidos más demandados por orden de preferencia: idiomas, Prevención en Riesgos Laborales, habilidades personales en el entorno laboral y recursos humanos, gestión empresarial, y ofimática; por otro lado, destacando el lugar de impartición, las tres comunidades autónomas que imparten más cursos, son: la Comunidad de Madrid (12.325), Cataluña (9.004), y Andalucía (5.861); y aportando información sobre la modalidad de impartición prevista a datos de hoy, en la totalidad de cursos, prevalece la de tele formación en un 65,1%, mixta con 1,6%, y finalmente la presencial que solo alcanza el 33,3% de los cursos impartidos<sup>15</sup>.

Tras analizar estudios anteriores sobre formación continua en empresas españolas, los años 2006 y 2010 en la Universidad de Cantabria y Escuela Universitaria "Francisco Tomás y Valiente", adscrita a la Universidad de Cádiz, y sobre la necesidad o importancia de las capacidades profesionales más demandadas en las empresas<sup>16</sup>, vemos como las capacidades humanas y técnicas son coincidentes en el tiempo, sean impartidas a través de cursos de iniciativa a demanda, como de oferta.

14 Entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de Formación Profesional para el Empleo. También tiene funciones de apoyo al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el desarrollo estratégico de este Sistema de Formación. [http://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A\\_DiadeHoy](http://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A_DiadeHoy)

15 Datos aportados por FUNDAE, Estadística y Gestión de la Información (FUNDAE).

16 García Ruiz, M. R., "Formación y empresa: análisis de la situación de los beneficiarios de la formación continua". Universidad de Cantabria Facultad de Educación. UNED Educación XXI. 9, 2006, pp. 165-182, y Foncubierta Rodríguez, M.J., "Formar en competencias para el empleo: reflexiones basadas en un estudio entre pequeñas empresas del campo de Gibraltar". Escuela Universitaria "Francisco Tomás y Valiente", adscrita a la Universidad de Cádiz. Algeciras. Facultad de Educación. UNED Educación XXI. 13.1, 2010, pp. 81-99.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

Igualmente, destaca en el estudio de la Universidad de Cantabria (García, 2006), y es interesante resaltar, los tres motivos principales para seguir formándose (y que aún persisten) entre ellos: la adaptación a los cambios tecnológicos, la mejora las competencias profesionales, y la acreditación de las competencias, todos estos motivos en su conjunto dan fuerza para alcanzar el trabajo decente y de calidad.

- b. Analizando con mayor detalle los datos de la Formación bonificada, y siguiendo la información aportada por FUNDAE, del total de los cursos previstos para la fecha a datos de hoy, del mes de septiembre 2020, que era de 39.124, sólo 28 de los cursos son acciones formativas conducentes a la obtención de Certificados de Profesionalidad, el resto de formación contempla los planes específicos, y diseños formativos de la propia empresa adaptado a sus personas trabajadoras, predominando la modalidad de impartición de tele formación.

Por otro lado, el total de las empresas que han hecho uso de la formación bonificada (205.953), acumulan un crédito final de formación de 791.044.890 euros; es claro, que la economía de la Formación continua funciona.

Y haciendo comparativa de las empresas formativas en años anteriores, es en el año 2013, cuando alcanza el pico de la curva de mayor número de empresas por año que impartieron formación a través de acciones bonificadas, con las cuotas de la Seguridad Social previstas para ello (479.000 empresas).

Volviendo a datos de hoy, las empresas formadoras con mayor crédito asignado, según su tamaño, son las que contemplan de 1 a 50 trabajadores (183.536 empresas, 89% de las empresas), y acumulan un crédito total asignado por valor de 246.582.345 euros; este dato, corrobora la apuesta posterior de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua, introduciendo mejoras en el Sistema de Formación de los trabajadores ocupados, con la renovación de la burocracia para llegar al mayor número de empresas posibles, sobre todo pequeñas y medianas empresas, mejorando así el tejido productivo.

En cuanto al contenido, se ha de especificar que, al ser una formación muy concreta adaptada a las propias necesidades de las empresas, según su sector empresarial, predominan los multicontenidos formativos, aun así, son destacables, los idiomas, las habilidades directivas y personales en las empresas, la Prevención en Riesgos Laborales, ofimática e higiene alimentaria.

- c. Sobre la Formación Subvencionada, lo más destacable es la modalidad en la realización de estos cursos, donde predomina la presencialidad en un 51,8%, conjugada con la mixta que alcanza el 1,5% de los mismos, y terminando con un 46,7% para la modalidad a distancia en tele formación.

Los contenidos de los cursos más demandados (sobre todo aquellos conducentes a la obtención de Certificados de Profesionalidad), se refieren a: curiosamente, en primer lugar SSCE0110 -Docencia de la Formación Profesional para el Empleo, seguido de ADGD0208 -Gestión integrada de RR.HH., y en tercer lugar SSCS0208 -Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones, que se mantiene como yacimiento de empleo, como era de prever en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

Resumiendo, todos estos datos y de forma actualizada, se han acogido a la modalidad de impartición de cursos a través del “aula virtual” un 13,03% de los cursos iniciativa a demanda (5.098), y un 7,65% de los cursos iniciativa a oferta (155), o sea, entre ambos tipos de cursos el 20,68% del total de los cursos previstos, se han acogido al “aula virtual”.

Por otro lado, solo han optado por pasar de la modalidad presencial/mixta a tele formación el 15,99% (324) de los cursos, solo de iniciativa a oferta.

Estos son los datos a día de hoy, mes de septiembre, comunicados a FUNDAE, y en periodo de ejecución (36,67%), sin contar los grupos de cursos incidentados o suspendidos por el COVID-19 (63,33%).

Otros datos de interés, y según datos de Eurostat, solo el 10,5% de la población española de entre 26 y 64 años, continúa formándose durante su vida laboral, en sintonía con la media de la UE (11,1%), pero lejos de Francia y Países Bajos (19%) o Finlandia y Suecia (29%)<sup>17</sup>.

### 3. CONCLUSIONES

La enseñanza presencial y la no presencial, en este momento de crisis, solo se ha distinguido con un “no”; en cambio el intento de semejanza, como hemos visto a lo largo de este trabajo, sería proceder en infinito, pero hay un aspecto de la “presencialidad” al que la enseñanza telemática nunca podrá asemejarse: la información en “tiempo real” recabada de los cursos, mediante las interrelaciones personales, las evidencias físicas, los testimonios y las entrevistas a los formadores y a los alumnos; es lo que aporta los mejores resultados en la consecución de cualquier objetivo formativo.

Por tanto, recurrir a la enseñanza telemática, en esta situación de emergencia social y sanitaria, ha sido vital, y adaptarse a la formación on-line, gracias al Sistema, para socorrer la “presencialidad” de la Formación Profesional a través del “aula virtual”, ha marcado la pauta.

A pesar del miedo y la incertidumbre que aún persistente, y teniendo en cuenta que quedan cursos de formación por resurgir, desde un punto de vista particular, inquieta la idea de aprovechar la situación “COVID” para dar prioridad a la enseñanza virtual, frente a la presencial tradicional, como didáctica orientada a un futuro ante situaciones similares a la vivida, o simplemente como formación habitual, y acomodándonos a ella.

Haciendo una reflexión comparativa entre ambas modalidades de formación, la tradicional-presencial, y la futurista-virtual (y sin querer caer en lo conocido “añejo”, mejorado con el transcurso del tiempo), habría que pensar en el verdadero sentido de la Formación Profesional para el Empleo:

---

17 El Covid da alas a la formación continua y a una mayor oferta educativa universitaria. Sempere, P. Cinco Días; Madrid [Madrid]02 July 2020.

## HACIA LA RECUPERACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO PRESENCIAL

“Instrucción profesional orientada hacia la búsqueda de empleo, necesitada de una formación teórica-práctica realizada en el aula y en un contexto real, y como tal, requerida de un contacto, y una comunicación interpersonal de forma presencial”.

Dando igual el objetivo que persiga cada persona en su formación, es el acercamiento entre ellas, la proximidad y el apoyo, lo que da verdadera fuerza a la Formación Profesional para el Empleo; un contacto interpersonal, que será corto pero intenso, característica propia de esta formación, teniendo en cuenta que los cursos son contemplados en horas o por módulos, lo que acentúa aún más el sentido y la necesidad de la presencialidad como forma de aprovechamiento.

Por tanto, esta modalidad, identifica a los similares que conforman el grupo de compañeros, que, con experiencias y expectativas parecidas, se unen e incluso perduran en el tiempo.

Igualmente, lo que hace eficaz y da vida a la profesión del formador ocupacional, es el contacto con las personas que necesitan cualificación y recualificación, y ellas (guiadas por el formador) a su vez necesitan reconocerse, interactuar, fortalecerse, y estar juntas para aprender aquello que no tuvieron oportunidad, y que en este momento que hacen “suyo”, agradecen ese aprendizaje de competencias.

Agradecen la oportunidad, a los compañeros y al docente, aprovechando cada instante, y con la esperanza de encontrar una nueva oportunidad en sus vidas que les reconforte: un trabajo, un nuevo trabajo, un ascenso, independencia económica, seguridad laboral, en definitiva, un trabajo decente; y cada persona esforzándose, dentro de sus posibilidades: conciliando, compaginando con el trabajo, con problemas económicos... causas que sobrellevan a veces en silencio, y otras que conoces a través de los compañeros o que se muestran en sus rostros de preocupación, y que a penas te atreves a preguntar, pero que, a pesar de ello, de forma espontánea te expresan frases como: “estoy deseando llegar a sus clases para encontrar paz”.

No es difícil imaginar, cuando estas personas terminan consiguiendo su cualificación o acreditación, y además consiguen sus expectativas laborales, como sientes la satisfacción de que el trabajo como formador y su objetivo se ha cumplido con éxito, y ha llegado a su fin.

Para aprender se necesita un feed-back de aprobación o desaprobación, se necesita transmitir experiencias, complementar, practicar, y la mejor forma es a través del encuentro presencial entre formadores y alumnos; sería triste pensar que, en breve, tengamos que volver a la enseñanza virtual en la Formación Profesional para el Empleo, y más aún de forma permanente.

A pesar de que con la situación de crisis “COVID”, se ha comprobado que el Sistema de formación está preparado para seguir funcionando, y que las nuevas tendencias “-i”, están orientadas a lo virtual y telemático, solo la “presencialidad” en los cursos, las relaciones interpersonales, y un formador excepcional, como formación de “calidad”, puede cambiar la vida de algunas personas orientándolas hacia el pleno empleo.

Este es el éxito de la “presencialidad”, que así lo agradece, porque la información que se transmite a través de ella, supera a la virtual, y va más allá de los límites establecidos a la finalización de la impartición, de cualquier curso de formación.