

LA NECESARIA CAPACITACIÓN  
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS  
EN COMPETENCIAS DIGITALES:  
MECANISMOS Y GARANTÍAS A LA  
LUZ DE LA REFORMA LABORAL DE 2021<sup>1</sup>

CARMEN SOLÍS PRIETO  
*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Extremadura  
csolpri@unex.es*

---

<sup>1</sup> Trabajo derivado de la estancia de investigación desarrollada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla al amparo de la ayuda concedida por la Universidad de Extremadura para la recualificación del Sistema Universitario Español para 2021-2023, en su modalidad de recualificación del profesorado universitario funcionario o contratado (150247\_RP-06), financiada por el Ministerio de Universidades del Gobierno de España y la Unión Europea – *Next-GenerationEU*, y se enmarca en el proyecto de investigación “Desarrollo tecnológico, cambio socio-laboral y trabajo sostenible”, con referencia PGC2018-095263-B-I00, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MCI), la Agencia Estatal de Investigación (AEI) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

## **SUMARIO**

1. INTRODUCCIÓN: DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS, CAPACITACIÓN E INICIATIVAS EN LA MATERIA. 2. FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021. 2.1. Contrato para la obtención de la práctica profesional y acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad: una mención a la espera de desarrollo reglamentario. 2.2. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo realizados al amparo de los artículos 47 y 47 bis ET e incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. 2.3. Prioridad de los trabajadores cubiertos por un Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. 3. A MODO DE CONCLUSIÓN.

## 1. INTRODUCCIÓN: DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS, CAPACITACIÓN E INICIATIVAS EN LA MATERIA

La digitalización de la empresa puede ser definida como el proceso a través del que se incorporan nuevas tecnologías, herramientas digitales y recursos tecnológicos al modelo de negocio a fin de optimizar no sólo el proceso productivo sino también las relaciones con los trabajadores y los clientes. Esta transformación no debe quedarse en la mera idea de introducir ordenadores, implementar fórmulas de teletrabajo o vender productos a través de la red, sino que supone un desarrollo más extenso y de mayor calado al redefinirse el propio modelo de negocio para adaptarlo tanto a las nuevas demandas de los consumidores como de otras empresas con las que se relaciona. Así, la digitalización de la empresa permite no sólo estar más cerca del cliente sino poder explorar nuevas oportunidades de negocio y mejorar la productividad. Por ello, la digitalización de la empresa ha dejado de ser contemplada como una opción, máxime después de las circunstancias vividas a raíz de la pandemia por COVID-19, para convertirse en una obligación, si se pretende seguir siendo competitivos en el mercado, sobre todo en el caso de las PYMES y las *startups*.

Y es que existe la fuerte convicción de que la recuperación y el futuro económico de nuestro país ha de pasar por abordar el ineludible reto de la digitalización tanto de las empresas como de las administraciones públicas. Tanto es así que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021)<sup>2</sup> presentado por nuestro Gobierno establece la digitalización como una prioridad ya que las empresas españolas presentan un bajo nivel al respecto, sobre todo las PYMES, en perspectiva global, pese a las evidentes fortalezas detectadas al respecto (despliegue de fibra óptica, liderazgo europeo en el ámbito del 5G...). Esta transición digital conllevará, a su vez, la modernización de nuestra economía. El Plan de Recuperación prevé el despliegue de los siete planes estratégicos que desarrollan la agenda España Digital 2025 (el Plan de Conectividad, la Estrategia de Impulso 5G, la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, el Plan Nacional de Competencias Digitales, el Plan de Digitalización de las

---

<sup>2</sup> Su texto se encuentra disponible en [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan\\_Recuperacion\\_Transformacion\\_Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf).

Administraciones públicas, el Plan de Digitalización de las Pymes y el Plan España Hub Audiovisual de Europa) estando previstos en el mismo diversos componentes relacionados con la materia: los componentes 12 (Política Industrial España 2030) y 13 (Impulso a la Pyme) contribuirán a la aceleración de la digitalización de las empresas, especialmente en los sectores productivos estratégicos del país, extendiendo los programas de digitalización a millones de pymes<sup>3</sup>, impulsando también la innovación, el emprendimiento y la extensión de las *startups*, en especial en zonas en declive demográfico.

Ese imparable auge de la digitalización en el seno de las empresas debe inexorablemente venir acompañado de acciones formativas para la capacitación en competencias digitales tanto de la población activa como de las personas desempleadas pues mientras las primeras podrían ver peligrar su empleo por falta de adaptación a las novedades tecnológicas implantadas, las segundas podrían quedar relegadas a ciertos trabajos de menor calidad o condenadas al desempleo<sup>4</sup>. La mayor parte de los trabajadores deberán adquirir conocimientos en materia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, completando su formación con cursos específicos al respecto para desarrollar su actividad de forma óptima o se verán relegados a trabajos de naturaleza manual para los que no resulten imprescindibles los conocimientos tecnológicos. De lo contrario, su permanencia o incorporación al mercado de trabajo puede verse seriamente comprometida. Así, no debemos pensar sólo en que los conocimientos técnicos en materia digital serán los que den acceso a puestos de naturaleza directiva o decisonal, sino en que la capacitación o reciclaje en la materia constituirá la piedra angular del sistema, tanto para los trabajadores que se hallen en coyunturas complejas por el retroceso de sus empresas como de aquellos segmentos de población que tradicionalmente han estado fuera de estos sectores.

De esta forma, las acciones de formación permanente podrían ser la vía a través de la cual adquirir esas nuevas competencias imprescindibles en este entorno laboral, formación que en nuestro sistema tiene su anclaje en los artículos 4.2.b) (derecho a la formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo<sup>5</sup>,

---

<sup>3</sup> Cabe citar a este respecto, por ejemplo, ayudas como las del Programa Kit Digital, del que se encuentra información en el Extracto de la Resolución de 24 de febrero de 2022, de la Dirección General de la Entidad Pública Empresarial Red.es, M.P., por la que se convocan las ayudas destinadas a la digitalización de empresas del Segmento I (entre 10 y menos de 50 empleados) en el marco de la Agenda España Digital 2025, el Plan de Digitalización PYMES 2021-2025 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España – Financiado por la Unión Europea-*Next Generation EU* (BOE núm. 49, de 26 de febrero). La finalidad de esta convocatoria es la mejora de la competitividad y el nivel de madurez digital de las empresas y personas en situación de autoempleo.

<sup>4</sup> El ya mencionado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia subraya que la baja capacitación digital de la población en general es precisamente una de las carencias más reseñables.

<sup>5</sup> Previendo la extensión a medio plazo de la digitalización de las empresas, el artículo XIX.4 de la Carta de Derechos Digitales señala que “[e]n los procesos de transformación digital:

así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad) y 23.1.d) ET (derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo), ampliamente desarrollados a través de la negociación colectiva.

Pero esta necesidad de reciclaje, recualificación y formación permanente, máxime en el ámbito digital, dada la rápida obsolescencia de los conocimientos, no sólo debe recaer sobre los trabajadores, sino que empleadores y poderes públicos deben implementar mecanismos para favorecer la misma. Partiendo de la convicción de que digitalización y formación suponen un tándem inescindible y conscientes de la situación española al respecto, sobre todo en el contexto de la recuperación y la doble transición (ecológica y digital), diversas han sido las iniciativas desarrolladas en la materia con la finalidad de que accedan a competencias digitales tanto trabajadores en activo como desempleados.

Ha de partirse de que el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>6</sup>, teniendo como base la Agenda de Capacidades Europea<sup>7</sup>, la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP)<sup>8</sup> y la Resolución del Consejo sobre el Espacio Europeo de Educación<sup>9</sup>, señala la necesidad de “aumentar la participación de los adultos en actividades de formación [...] para mejorar la empleabilidad, impulsar la innovación, garantizar la igualdad social y reducir la falta de capacidades digitales” pues “[c]ontar con una base sólida de capacidades básicas y transversales adquiridas en la educación y la formación iniciales es un factor clave para garantizar que los adultos puedan participar en actividades de perfeccionamiento y reciclaje profesional más adelante, a lo largo de su vida laboral, en particular, entre los grupos desfavorecidos”. Así, las capacidades digitales básicas constituirán una condición previa para la inclusión y la participación en un mercado laboral que se ha transformado digitalmente.

A nivel nacional, por ejemplo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024<sup>10</sup> señala entre los objetivos estructurales, de naturaleza estable, del eje 2 (formación) de las políticas de activación para el empleo

---

a) Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales”. Dicho texto puede consultarse en [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta\\_Derechos\\_Digitales\\_RedEs.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf). Ya se planteaban la existencia de un derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías GARCÍA MUÑOZ, M. y SALVADOR PÉREZ, F.: “El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018, páginas 94 y ss.

<sup>6</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (COM/2021/102 final), disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>.

<sup>7</sup> COM(2020) 274 final, de 1 de julio de 2020.

<sup>8</sup> Recomendación del Consejo C 417/01 de 24 de noviembre de 2020.

<sup>9</sup> Recomendación del Consejo 2021/C 66/01, de 22 de febrero de 2021.

<sup>10</sup> Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE núm. 292, de 7 de diciembre).

para ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo (art. 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo) “[a]justar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas”, debiendo señalarse al respecto como modelo por su excelente grado de implementación la medida 14 («Programas de formación en competencias digitales») del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021<sup>11</sup>.

De la misma manera, los componentes 19 [Plan Nacional de Competencias Digitales (*digital skills*)], 20 (Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional) y 21 (Modernización y digitalización del sistema educativo, incluida la educación temprana de 0 a 3 años) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se orientan a reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía, marcándose como meta que el 80% de la población reciba formación en competencias digitales básicas.

Ello se ha concretado en nuestro país, por ejemplo, en el curso “Digitalización aplicada al sector productivo”, desarrollado de forma conjunta por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME junto con el sindicato UGT. Su objetivo es, a lo largo de cuatro años, formar en habilidades y competencias digitales transversales en un nivel de dominio básico a 500.000 personas ocupadas (por cuenta ajena o por cuenta propia, incluyendo a quienes mantengan una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas), dando especialmente preferencia a los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo. Dicho curso virtual y gratuito se encuadra en el proyecto #TrabajamosenDigital<sup>12</sup>, diseñado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional dentro del “Plan para la modernización de la FP”<sup>13</sup>, cuya aspiración no es otra que adaptar la Formación Profesional a las exigencias de la economía actual. Se trata de un proyecto financiado con cargo a los fondos europeos *NextGenerationEU* que está vinculado a las competencias definidas por la Comisión Europea en *DigComp 2.1*: el Marco de Competencias Digitales para Ciudadanos de la Comisión Europea<sup>14</sup>. La superación de este curso será acreditada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y tiene carácter acumulable en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Se pone así de manifiesto la apuesta por la formación, sobre todo en competencias digitales, como vía de mejora de la empleabilidad frente al

<sup>11</sup> Texto disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>.

<sup>12</sup> Más información sobre este proyecto en <https://www.trabajamosendigitalceoe.es/>.

<sup>13</sup> Documento consultable en <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.

<sup>14</sup> CARRETERO, S.; VUORIKARI, R. and PUNIE, Y.: *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, descargable en <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281>.

impacto de la crisis económica derivada de la COVID-19 sobre nuestro tejido productivo.

## 2. FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

La formación resulta, como ya se ha puesto de manifiesto, un elemento clave para hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital. Así, a lo largo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>15</sup>, se hacen diversas referencias a la necesaria capacitación de las personas trabajadoras en competencias digitales como vía para mejorar su empleabilidad: desde la mención a las mismas al hilo del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional; del nuevo Mecanismo RED, que viene a sustituir a los ERTE extraordinarios<sup>16</sup>, o de los tradicionales ERTE.

Para abordar la cuestión, se partirá de la identificación de las diversas menciones, directas o por derivación, a la formación en competencias digitales presentes en el texto del mencionado Real Decreto-ley 32/2021. A continuación, se analizará el régimen de cada una de ellas y su interrelación, teniendo en consideración que el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico exige disponer de instrumentos que acompañen la recualificación de las personas trabajadoras, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar puestos de trabajo de calidad.

### **2.1. Contrato para la obtención de la práctica profesional y acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad: una mención a la espera de desarrollo reglamentario**

La reforma de 2021 ha traído consigo no sólo un cambio de denominación de los contratos formativos sino también un nuevo enfoque en la regulación de los mismos<sup>17</sup>. Así, por lo que hace al contrato para la obtención de la práctica profesional, anteriormente denominado contrato en prácticas, se ha

---

<sup>15</sup> BOE núm. 313, de 30 de diciembre. La publicación del Acuerdo de convalidación de esta norma se ordenó mediante Resolución de 3 de febrero de 2022, del Congreso de los Diputados (BOE núm. 33, de 8 de febrero).

<sup>16</sup> ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “Una propuesta proyectada para la sustitución de los ERTE extraordinarios: el Mecanismo Red”, disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/2021/12/20/una-propuesta-proyectada-para-la-sustitucion-de-los-erte-extraordinarios-el-mecanismo-red/>.

<sup>17</sup> Así lo señala RODRÍGUEZ ROMERO, R. M.: “Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos”, *Briefs de la AEDTSS*, 2022, disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/rosa-rodriguez.pdf>.

llevado a cabo un “claro deslinde respecto de los contratos ordinarios, remarcando su función como instrumentos de inserción de la población con nivel de estudios suficiente pero no equiparables en sus tareas a los trabajadores con experiencia profesional”<sup>18</sup>.

Esta potenciación de los aspectos o componentes formativos se ha traducido en la implantación de nuevas medidas como la necesaria elaboración de un plan formativo individual por parte de la empresa donde se detallará el contenido de la práctica profesional [art. 11.3.f) ET], la designación de un tutor o tutora con la experiencia y formación necesaria para supervisar el cumplimiento del plan y, por ende, del objeto del contrato [art. 11.3.f) ET] o la posible ampliación del alcance de la formación ofrecida [art. 11.3.j) ET].

Entre estos aspectos, cabe destacar que el alcance de dicha formación dará cobertura a acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria, circunstancia que, pese a su innegable bondad, parece casar mal con el objeto del contrato: la obtención de formación práctica por parte de un trabajador suficientemente cualificado. Ahora bien, ello queda en el aire mientras no se proceda al desarrollo reglamentario de esta figura contractual pues esta previsión no pasa de ser una mera mención en el seno del mencionado artículo 11.3 ET. No se aclara la naturaleza teórica o práctica de esta formación específica<sup>19</sup>, ni si resulta necesario que se integre en el ya citado plan formativo individual ni su eventual cómputo en la jornada laboral<sup>20</sup>. Por ello, del futuro reglamento que se apruebe en la materia dependerá no sólo su concreción normativa sino, a la postre, el verdadero éxito de la reforma operada sobre esta modalidad contractual en su conjunto<sup>21</sup>.

## **2.2. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo realizados al amparo de los artículos 47 y 47 bis ET e incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada**

El Real Decreto-ley 32/2021 ha introducido en nuestro ordenamiento, a través del nuevo artículo 47 bis ET, el denominado Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo. Se trata de un nuevo instrumento de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas a través del que hacer

<sup>18</sup> CERVILLA GARZÓN, M. J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, 1/2022, página 44.

<sup>19</sup> CERVILLA GARZÓN, M. J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, ob. cit., página 44, aboga por su carácter teórico o, al menos, en parte teórico.

<sup>20</sup> CERVILLA GARZÓN, M. J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, ob. cit., página 45.

<sup>21</sup> LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, página 55.



frente a circunstancias excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial, de ahí sus dos modalidades (cíclica y sectorial), que impliquen medidas de ajuste, como reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, y protección temporal, así como inversiones de carácter público. Como señala la exposición de motivos de dicha norma, se busca así frenar la destrucción de empleo que puede derivarse de las crisis económicas y las dificultades del mercado, primando el ajuste temporal de las horas de trabajo e impulsando la estabilidad de las relaciones laborales, y acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad.

Esta nueva institución, que se suma a los tradicionales ERTE, necesita a su vez venir acompañada de instrumentos que faciliten la recualificación de los trabajadores afectados, máxime en un momento como el actual especialmente marcado por el auge del proceso de digitalización y cambio tecnológico, acelerado tras el impacto de la pandemia por COVID-19. Ante ello, de nuevo, la formación se muestra como un instrumento imprescindible al respecto y, siendo conscientes, se han introducido en el mismo medidas para que los trabajadores afectados puedan formarse durante el tiempo que estén al amparo de un ERTE tradicional o de este Mecanismo RED (un año máximo en el caso de obedecer a la modalidad cíclica y dos en el caso de la sectorial) a fin de poder ocupar nuevos puestos de trabajo en el futuro, tanto en su propia empresa como en otras del mismo sector o no.

A través del artículo 1.13 del Real Decreto-ley 32/2021, se ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores la disposición adicional 25<sup>a</sup>, titulada “[a]cciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis” de dicho texto legal. A tenor de la misma, y con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los trabajadores afectados por reducciones de jornada de trabajo o suspensiones contractuales (arts. 47 y 47 bis ET), las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada uno de ellos<sup>22</sup>.

Estas acciones formativas tratarán de dar cumplida satisfacción a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores, siendo especialmente relevantes entre éstas las conectadas con la adquisición de competencias digitales, nominadas expresamente en la propia disposición adicional 25<sup>a</sup> ET. Además de éstas, y debidamente conectadas con el reciclaje y recualificación profesional de estos trabajadores que quizás podrían salir del mercado de trabajo en un lapso de tiempo no demasiado prolongado debido a las condiciones de la empresa en que desarrollan sus funciones, se da igualmente entrada a aquéllas aunque no tengan relación directa con la actividad desempeñada en el seno de la empresa donde prestan sus servicios.

---

<sup>22</sup> Subraya la especial atención prestada a las acciones formativas CRUZ VILLALÓN, J.: “El Sistema RED de regulación temporal de empleo”, *Briefs de la AEDTSS*, 2022, página 5, disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/El-sistema-RED-de-regulacion-temporal-de-empleo.pdf>.

Para determinar la forma en la que se desarrollarán estas acciones formativas hay que dirigirse a los tipos recogidos al respecto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional<sup>23</sup>, y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional<sup>24</sup>, donde se encuentran igualmente sus requisitos de puesta en marcha y funcionamiento. De la misma manera, esta disposición deja abierta la puerta a que la organización de la formación se ordene en función de cualquier otro sistema de formación acreditada.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. Ahora bien, no supondrá ningún problema el hecho de que el plan formativo o de recualificación tenga una duración que vaya más allá de la suspensión o reducción antes mencionada<sup>25</sup>. En cualquier caso, no pudiendo ser de otra manera, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para hacer más atractiva la puesta en marcha de estas acciones formativas, el artículo 4 del Real Decreto-ley 32/2001 ha modificado el artículo 9 de la citada Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, añadiendo un nuevo apartado 7 en el que, en función de su tamaño, se les reconoce a las empresas que formen a personas afectadas por un ERTE o por una de las modalidades del Mecanismo RED un incremento en el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada<sup>26</sup>. Esta cantidad se cifra actualmente, sin perjuicio de su actualización vía reglamento, en 425, 400 o 320 €/persona según que empleen hasta 9 trabajadores, entre 10 y 49 trabajadores o de 50 trabajadores en adelante. A fin de controlar que efectivamente las empresas que reciban este montante, financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal a través de una aportación extraordinaria a su presupuesto, han puesto en marcha dichas acciones formativas, dicho organismo se verá auxiliado por unidades provinciales de gestión.

Como se puede observar, se promueven las acciones formativas, entre las que se destacan, de manera especial, las orientadas a la adquisición de competencias digitales, competencias de gran importancia que deben adquirir los trabajadores en el proceso de implantación de la industria 4.0, la Cuarta Revolución Industrial en la que nos hallamos plenamente inmersos.

---

<sup>23</sup> BOE núm. 147, de 20 de junio.

<sup>24</sup> BOE núm. 217, de 10 de septiembre.

<sup>25</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, *Labos*, vol. 3, núm. extraordinario ‘La reforma laboral de 2021’, 2022, página 104.

<sup>26</sup> Respecto a la formación programada por las empresas para sus trabajadores, GARCÍA MUÑOZ, M.: “Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 1, 2019, páginas 65-75.

### **2.3. Prioridad de los trabajadores cubiertos por un Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el acceso a las iniciativas de formación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**

Consciente de la existencia de determinados colectivos con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción, cualificación o mantenimiento en el mercado de trabajo y a fin de garantizar su acceso a la formación, el artículo 5.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral<sup>27</sup>, introdujo la posibilidad de que las Administraciones Públicas competentes pudieran establecer grupos con prioridad para participar en acciones formativas<sup>28</sup>. A tal fin, deberían considerarse los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento<sup>29</sup> y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo<sup>30</sup>, así como las propuestas y recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual, ya que dicho escenario plurianual podrá contemplar la detección de necesidades formativas de colectivos específicos, para que puedan ser atendidas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. De la misma forma, no puede olvidarse que se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.

Partiendo de este escenario, donde existe una lista abierta de colectivos que pueden ser calificados como prioritarios en el acceso a las acciones formativas, el nuevo artículo 47 bis.5.b) ET viene a añadir a la misma a los trabajadores cubiertos por cualquiera de las modalidades del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. De la misma forma, el apartado

---

<sup>27</sup> BOE núm. 159, de 5 de julio.

<sup>28</sup> Su antecesor, el ya derogado artículo 5.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87, de 11 de abril), establecía una lista abierta al respecto, enumerando ciertos sujetos como desempleados pertenecientes a alguno de los colectivos dignos de especial protección (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social), trabajadores ocupados encuadrados en alguno de los grupos allí enumerados (trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad) y cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia.

<sup>29</sup> Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE núm. 292, de 7 de diciembre).

<sup>30</sup> Resolución de 9 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2021, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE núm. 299, de 15 de diciembre).

8 del artículo 16 ET amplía esta preferencia a los trabajadores fijos-discontinuos durante los periodos de inactividad.

Este derecho tiene por objetivo que los trabajadores mejoren su formación y puedan incluso recualificarse, especialmente en colectivos donde la readaptación profesional se convierte a veces en una verdadera necesidad<sup>31</sup>.

### 3. A MODO DE CONCLUSIÓN

Si ya el tránsito a la sociedad de la información en la que vivimos había puesto de manifiesto la imperiosa necesidad de que la población en general tuviera ciertas competencias en las tecnologías de la información y de la comunicación para su plena inclusión, la pandemia no ha hecho sino subrayar la aún más necesaria capacitación en competencias digitales de las personas trabajadoras ante el imparable avance de la digitalización derivado de la misma.

Consciente de esa realidad, el Real Decreto-ley 32/2021 ha introducido una serie de mecanismos y garantías para que los trabajadores puedan acceder a esas competencias instrumentales.

Alguno de estos mecanismos, como es el caso de la introducción de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad en el contrato para la obtención de la práctica profesional, por ahora no pasa de ser una mera previsión legal a la espera de desarrollo reglamentario, del que dependerá el efectivo éxito de la medida.

Las acciones formativas que pueden llevarse a cabo en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo realizados al amparo de los artículos 47 y 47 bis ET pueden suponer una vía adicional para mejorar las competencias profesionales, tanto genéricas como específicas, y la empleabilidad de los trabajadores afectados por las reducciones de jornada de trabajo o las suspensiones contractuales. Y, para fomentarla, se incrementa el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada respecto de aquellas empresas que formen a personas afectadas por un ERTE o por una de las modalidades del Mecanismo RED.

A su vez, si, como se ha mantenido a lo largo de este estudio, la formación supone una pieza clave para la recualificación de los trabajadores, ello justifica que se le dé prioridad para el acceso a las iniciativas de formación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral a aquellos trabajadores cubiertos por un Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en atención a las circunstancias de las que el mismo puede derivar.

---

<sup>31</sup> Aunque las reflexiones de LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, ob. cit., página 143, se refieren concretamente a los fijos-discontinuos, las mismas resultan igualmente aplicables al otro colectivo aquí tratado.