



## PREGUNTAS Y RESPUESTAS EN RELACIÓN CON LA INCIDENCIA DEL COVID-19 EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### **AUTORIZACION ANEXO FORMATIVO**

1.- ¿Durante el periodo de estado de alarma por el Covid-19, las autorizaciones cuyo mes de registro ha cumplido y no hemos recibido el autorizado del SILCOI, la empresa puede dar el alta del trabajador/a?

No. Desde el 14 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y hasta que cese el estado de alarma o, en su caso, las prórrogas del mismo, se suspenden términos y se interrumpen los plazos para tramitar la autorización de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje que se hallara en curso, quedando asimismo suspendidos los plazos para la estimación por silencio positivo establecida en el artículo 16.9 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

En consecuencia, desde la declaración del estado de alarma no se produce el vencimiento del plazo máximo para resolver la autorización de la actividad formativa pues su cómputo está interrumpido. El cómputo de los plazos para la tramitación de esta autorización se reanudará en el momento en que cese el estado de alarma declarado en el citado real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo, y se regirá por lo establecido en el artículo 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Esta suspensión de plazos no implica, en ningún caso, la exoneración del requisito establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012 de que la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, incluidas las prórrogas, será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente, por lo que durante la situación de estado de alarma no se debe iniciar en ningún caso ningún contrato para la formación y el aprendizaje que no haya sido autorizado de forma expresa por el Servicio Público de Empleo competente, teniendo en cuenta que durante esta situación no transcurre el plazo para considerar otorgada la autorización por silencio positivo.

2.- Para la interrupción de plazos administrativos, el primer problema es que el SILCOI no está actuando así. Es decir, nos siguen llegando autorizaciones por silencio, porque SILCOI no está adaptado. ¿Se prevé que se adapte a la situación del estado de alarma, o hacemos caso omiso, aunque venga autorizada la solicitud en SILCOI?

La aplicación mediante la que se tramita la autorización de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y aprendizaje ha implementado la interrupción de los plazos establecida en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo,



por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Es por ello que no opera la estimación por silencio positivo establecida en el artículo 16.9 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre sobre todas las solicitudes de autorización de actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje que el 14 de marzo de este año se encontraran en proceso de tramitación.

Dichas solicitudes permanecerán durante la vigencia del estado de alarma en el mismo estado que tuvieran el día 14 de marzo, salvo aquellas que fueran resueltas o requeridas por las administraciones competentes en su ámbito de gestión, que podrían durante el periodo de alarma y de consiguiente interrupción de plazos administrativos, proseguir la autorización de la actividad formativa, con la finalidad de contribuir a la formalización de los correspondientes contratos para la formación y el aprendizaje y, con ello, favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes.

3.- En el caso de autorizaciones previas al estado de alarma, por ejemplo, el día 13 de marzo, pero que el inicio del contrato ser preveía para el día 24, por ejemplo, y ahora la empresa está cerrada por causa de fuerza mayor (por ejemplo, un restaurante), ¿podemos darlo de alta tras el estado de alarma, en base a esta misma autorización, o habrá que pedir otra nueva o realizar alguna modificación?

Lo más operativo en estas circunstancias tan especiales es que se elimine, mientras esté en vigor el estado de alarma, la obligatoriedad de presentar las solicitudes con un mes de antelación, aprobándose de manera automática en el momento de la presentación con una declaración responsable firmada por la empresa, el centro y el trabajador. Si esto no fuera posible, solicitamos que al menos no se suspenda el silencio positivo, y que los expedientes se autoricen al mes, como se venía haciendo hasta ahora, ya habrá tiempo después de verificar si la solicitud está presentada correctamente. Insistimos en que hay empresas pertenecientes a sectores esenciales, comercios, almacenes de alimentación, etc., que están realmente necesitados de personal y no le estamos facilitando las contrataciones.

Las solicitudes de autorización de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje que se encuentren en estado autorizada y no hayan acabado con la formalización del contrato por la situación del COVID19, requerirán, una vez termine la situación de emergencia, de una modificación para ajustar la planificación didáctica existente a los cambios de fecha de inicio y fin del respectivo contrato.

Asimismo aquellas solicitudes ya autorizadas y con el contrato formalizado, habiendo quedado el mismo suspendido por el estado de emergencia, precisarán, una vez se reanude la actividad laboral, de una nueva planificación didáctica que se adapte a las fechas del contrato afectadas, mediante la correspondiente modificación.



Respecto a la no aplicación del silencio positivo durante el estado de alarma, se reitera lo señalado en la pregunta 1.

Finalmente, recordar que el contrato para la formación y el aprendizaje no es la única modalidad de contratación a la que pueden acudir las empresas para cubrir sus necesidades de personal, y menos para atender situaciones de emergencia y coyunturales.

4.- Si durante la duración de la situación de alarma, una empresa quiere que solicitemos una autorización de la actividad formativa pues prevé emplear a un trabajador a un mes vista ya que su actividad no se ha visto afectada por dicha situación, y dado la interrupción de los plazos administrativos para resolver, ¿el contrato puede iniciarse aunque no haya resolución ya que se produce el silencio positivo?

Como ya se ha indicado, durante la vigencia del estado de alarma no aplica la estimación por silencio positivo a causa de la suspensión de términos y la interrupción de los plazos de los procedimientos administrativos en curso, que tal situación de emergencia conlleva, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Esta suspensión de plazos no implica, en ningún caso, la exoneración del requisito establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012 referente a que la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente. Por ello, durante el estado de alarma no se debe iniciar en ningún caso ningún contrato para la formación y el aprendizaje que no haya sido autorizado de forma expresa por el Servicio Público de Empleo competente, teniendo en cuenta que durante dicho período no transcurre el plazo para considerar otorgada la autorización por silencio positivo.

## **SUSPENSION DE LA FORMACION**

En el apartado de los contratos para la formación y el aprendizaje, en la modalidad de teleformación, se decía que la actividad formativa presencial (exámenes y sesiones presenciales) “se aplazará para poderla impartir con posterioridad a la suspensión, con el límite de la duración acordada en el contrato”.

Entendemos que esto va a producir un grave perjuicio a los alumnos con contratos para la formación, ya que no van a poder obtener su acreditación parcial acumulable o su certificado de profesionalidad, al no poder examinarse, en aquellos casos en los que finalicen los contratos antes de que se normalice la situación.

5.- ¿Qué ocurre si el contrato finaliza y no se ha producido la formación o las sesiones presenciales de la modalidad de teleformación?



Por ello, proponemos que se autorice a los centros a convocar a los alumnos a los exámenes, con posterioridad a la finalización de los contratos.

Según lo establecido en el artículo 7 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación de certificado de profesionalidad vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo que, según lo señalado en el artículo 6 de esta misma Orden, hayan autorizado el inicio de la actividad formativa.

En consecuencia, concierne a dichos Servicios Públicos de Empleo competentes establecer los criterios de actuación en esta materia.

Por ello las pruebas finales de evaluación de carácter presencial en los casos en que haya finalizado el contrato, de manera excepcional se podrán realizar con posterioridad, cuando así lo determine, en su caso, la correspondiente Comunidad Autónoma competente para realizar la evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que tener en cuenta que el artículo 18 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre establece que *“para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo los alumnos deberán justificar una asistencia de al menos el 75 por ciento de la horas totales del mismo, cuando lo realicen en la modalidad presencial, y haber realizado todas las actividades de aprendizaje establecidas para dicho módulo cuando lo realicen en la modalidad de teleformación.”*

Por ello, y con el objeto de promover la certificación de la formación superada, sería conveniente cuando así lo determine, en su caso, la correspondiente Comunidad Autónoma competente, introducir medidas de flexibilización para que pueda acreditarse la asistencia o las actividades de aprendizaje necesarias para realizar la evaluación final.

Cuando se conozca la fecha de la reincorporación al trabajo:

6.- ¿Se presentará una modificación sustancial, ampliando la fecha fin del contrato por el número de días que haya estado en el ERTE?

En efecto, habrá presentarse la correspondiente modificación, similar a la que se realiza en un procedimiento de IT, a efectos de que la aplicación informática de autorización de la actividad formativa calcule en días el período de suspensión aplicable y prolongue de forma automática la fecha de fin del contrato, de acuerdo a tales días.

7.- ¿Se modifica la distribución laboral y formativa así como la planificación?

Correcto, se requerirá una nueva planificación didáctica y laboral, que habrá de presentarse al Servicio Público de Empleo competente para su conformidad.



8.- Si la empresa se ha bonificado dicha formación y no se ha producido ¿Se permitirá formar o examinar al alumno fuera del periodo de su contrato?

Según lo establecido en el artículo 9 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación y se podrá aplicar por ello las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

El coste de la formación que las empresas pueden bonificarse, queda justificado mediante la factura que, mensualmente, el centro emitirá a la empresa, haciendo constar en ella los datos del participante, nombre del centro, formación realizada, número de horas de formación correspondientes al mes liquidado, fecha de la factura y representante legal del centro.

Por lo tanto, en los casos en los que la formación no se ha impartido por la situación excepcional del estado de emergencia, no debe haber facturación del centro a la empresa, ni ésta debe bonificarse ninguna hora de formación no impartida.

## **FINALIZACION DE CONTRATO ANTICIPADAMENTE**

9.- ¿Qué ocurre con los contratos de formación que han sido baja anticipada o baja fin de contrato durante el estado de alarma?

A los contratos que finalicen durante el estado de alarma se aplicaría lo señalado en la pregunta 5.

10.- Los contratos de formación cuya baja fin se produce durante el periodo de alarma ¿se interrumpe la duración del contrato, debiendo ampliarlo el periodo que ha durado la suspensión?

No queda clara la pregunta; si el contrato se suspende (se entiende que por un ERTE) durante el estado de alarma, el contrato no finaliza, se interrumpe, continuando una vez acabe el periodo de suspensión. En este sentido, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. En cualquier caso, las bajas anticipadas en un contrato para la formación y el aprendizaje que continúe durante el estado de alarma tienen el mismo tratamiento que las bajas anticipadas que se producían antes de la situación excepcional por COVID-19.

Cabe señalar, no obstante, que según lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas,



organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, las suspensiones de contrato que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, en los supuestos previstos en dicho artículo, y queden debidamente acreditadas y constatadas por la autoridad laboral competente, de acuerdo con el procedimiento previsto en el apartado 2 de dicho artículo, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La inclusión de los trabajadores con contrato de formación y aprendizaje, al igual que el resto de los trabajadores afectados, en su caso, en la misma empresa, en esta situación de suspensión temporal del contrato, que es una medida por tanto de carácter temporal y no permanente (que consecuentemente no extingue la relación laboral), permite a la empresa suspender el contrato durante el tiempo que dure la causa que motiva la interrupción, lo que conlleva la suspensión tanto de la actividad laboral como de la formación inherente a dicho contrato, y exonera por ello de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Una vez finalice la suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo y el contrato vuelve a cobrar plenitud de efectos, tanto en su aspecto laboral como formativo, reanudándose entonces el cómputo de su duración. En este sentido, la situación de suspensión temporal interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

## **AUTORIZACION PRORROGAS**

11.- Si durante la situación de alarma, un contrato de formación y aprendizaje siguiera vigente y expirara el plazo inicial fijado y se va a proceder a la prórroga del mismo, la cual ha sido debidamente solicitada pero no ha habido una resolución expresa de la Administración al respecto de la misma por la paralización de los plazos administrativos. ¿Debemos entender que el contrato se puede prorrogar sin ningún problema o el mismo debe quedar paralizado?

Según lo establecido en el artículo 6 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, previamente a la formalización del contrato inicial y de sus prórrogas, la actividad formativa será autorizada por el Servicio Público de Empleo competente, que será el servicio público de empleo donde esté ubicado el centro de trabajo de la empresa.



Respecto a la no aplicación del silencio positivo durante el estado de alarma, se reitera lo señalado en la pregunta 1.

Sin perjuicio de lo anterior, es decisión de cada administración competente resolver sobre la continuidad de un procedimiento administrativo, por lo que no cabe imputar a los Servicios Públicos de Empleo responsabilidad alguna por la no autorización de la actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje, con independencia de que la aplicación informática que con este objetivo fue creada por el SEPE lo permita y se encuentre plenamente operativa (apartado 4 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/20, en la redacción dada por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo).

12.- ¿Qué ocurre con la **autorización de la actividad formativa de las prórrogas** de los contratos de formación cuyo vencimiento corresponde a los meses de marzo y abril?, ¿se debe solicitar la citada autorización?

La autorización se debe solicitar siempre. La suspensión de plazos durante el estado de alarma no implica, en ningún caso, la exoneración del requisito establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012 de que la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, incluidas las prórrogas, será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente, por lo que durante la situación de estado de alarma no se debe iniciar en ningún caso ningún contrato para la formación y el aprendizaje que no haya sido autorizado de forma expresa por el Servicio Público de Empleo competente, teniendo en cuenta que durante esta situación no transcurre el plazo para considerar otorgada la autorización por silencio positivo

No obstante, en los casos en que el contrato queda suspendido (se entiende que por un ERTE) por cesar la actividad de la empresa con motivo de la aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, no se produciría vencimiento del contrato durante el estado de alarma, y todas las solicitudes de autorización de actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, ya sean iniciales o de sus prórrogas, se encuentran suspendidas e interrumpido el cómputo del plazo de aprobación previa de la formación. La solicitud de prórroga habría de presentarse en función de la fecha en que se vaya a producir, tras la reanudación del contrato cuya prórroga se pretende.

El plazo de suspensión del contrato, por el que estuvieran afectados los contratos iniciales o sus prórrogas durante la vigencia de las medidas excepcionales impuestas por el estado de emergencia, interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, por lo que el inicio de las prórrogas se retrasará por el tiempo en el que el contrato hubiera estado suspendido, siguiendo un procedimiento semejante al que se hubiera realizado en una situación de baja por IT. En este sentido, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.

## SITUACION DE ERTE

13.- En el caso de los ERTes, se habla de suspensión de contratos. Pero, ¿cabe también la reducción de jornada para los contratos de formación? Esta duda se nos plantea porque entendemos que siempre ha sido un contrato a jornada completa y no cabría la reducción, pero también existe el caso de la reducción por maternidad, que está aceptada. Y en el supuesto de un Trabajador en formación incluido en ERTE y de que proceda la reducción de jornada de trabajo efectiva, ¿la formación puede mantenerse intacta mientras dure el ERTE, a excepción por supuesto de las sesiones presenciales o debe verse reducida en la misma proporción?

De conformidad con el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, en los supuestos previstos en dicho artículo, y queden debidamente acreditadas y constatadas por la autoridad laboral competente, de acuerdo con el procedimiento previsto en el apartado 2 de dicho artículo, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La inclusión de los trabajadores con contrato de formación y aprendizaje, al igual que el resto de los trabajadores afectados, en su caso, en la misma empresa, en una situación de suspensión temporal del contrato, que es una medida por tanto de carácter temporal y no permanente (que consecuentemente no extingue la relación laboral), permite a la empresa suspender el contrato durante el tiempo que dure la causa que motiva la interrupción, lo que conlleva la suspensión tanto de la actividad laboral como de la formación inherente a dicho contrato, y exonera por ello de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. En este sentido, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. En todo caso, al suspenderse la formación inherente al contrato, no procede la aplicación por la empresa de las bonificaciones para compensar el coste de dicha formación, ni el de tutorización de los trabajadores, previstas en el artículo 8 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.





Por lo que respecta a los supuestos de reducción de jornada, se considera que cabe su aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje, de manera similar a los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o guarda legal. En estos casos el contrato no se suspende, sino que continúa, y se aplicará la reducción al tiempo de trabajo efectivo, debiendo mantenerse el tiempo de formación igual, calculado sobre la jornada completa sin reducción. En todo caso, solo podrá impartirse la formación en modalidad de teleformación, al estar interrumpida la formación presencial. Las tutorías presenciales y la prueba de evaluación final presencial se habrán de realizar una vez finalizado el estado de alarma. Al mantenerse la actividad formativa, procede la aplicación por la empresa de las bonificaciones para compensar el coste de dicha formación, y el de tutorización de los trabajadores.

Durante los periodos de aplicación de ERTE, tanto de suspensión como de reducción de jornada, la empresa tiene que mantener en alta a los trabajadores afectados, si bien queda exonerada total o parcialmente de la cotización por la cuota patronal, en los términos y de acuerdo con el procedimiento previstos en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Dicha exoneración no tiene efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

#### 14.- Los trabajadores con contratos de formación en situación de ERTE, ¿esta suspensión interrumpe la duración del contrato?

La inclusión de los trabajadores con contrato de formación y aprendizaje, al igual que el resto de los trabajadores afectados, en su caso, en la misma empresa, en esta situación de suspensión temporal del contrato, que es una medida por tanto de carácter temporal y no permanente (que consecuentemente no extingue la relación laboral), permite a la empresa suspender el contrato durante el tiempo que dure la causa que motiva la interrupción, lo que conlleva la suspensión tanto de la actividad laboral como de la formación inherente a dicho contrato, y exonera por ello de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. En este sentido, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. Una vez finalice la suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo y el contrato vuelve a cobrar plenitud de efectos, tanto en su aspecto laboral como formativo, reanudándose entonces el cómputo de su duración. En este sentido, la situación de suspensión temporal interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

En los ERTE de reducción de jornada no hay suspensión del contrato ni por tanto interrupción del cómputo de su duración.



## SITUACION DE PERMISO RETRIBUIDO

15.- ¿Si la empresa concede al trabajador/a un permiso retribuido recuperable se suspende la teleformación durante el mismo?

En efecto, en los casos de permiso retribuido recuperable y obligatorio establecido por el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, se suspende tanto la obligación de trabajar como la de recibir formación, por lo que no debe impartirse la misma, ni siquiera en modalidad de teleformación. En este caso, al tratarse de un permiso no se suspende el contrato, de forma que la duración de tal permiso retribuido no interrumpe el cómputo de la duración del contrato.

16.- En caso de que se suspenda ¿cómo se recupera luego la formación que deja de impartir en su planificación, subiendo la carga horaria en la formación?

La recuperación de las horas de formación no recibidas por el trabajador se llevará a cabo en el momento en que se reanude la actividad laboral, que conlleva también la reanudación de la actividad formativa.

El artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, regula la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido. Se considera que las mismas reglas serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje afectados, si bien han de entenderse aplicables a toda la jornada de los días objeto de permiso retribuido, incluyendo tanto las horas de actividad laboral como las de actividad formativa, sin que ello afecte al número de horas de actividad laboral y formativa establecidas en el contrato. En todo caso, se habrá de tener en cuenta las prohibiciones que en materia de jornada son de aplicación en estos contratos, como las referidas a horas extraordinarias. Únicamente será preciso, a efectos de seguimiento y control, reajustar la planificación didáctica mediante la correspondiente modificación, comunicándola a los Servicios Públicos de Empleo competentes, sin que ello afecte al número de horas de actividad laboral y formativa.

No obstante, al tratarse de normativa laboral habrá que estar a los criterios que respecto de la recuperación de horas pueda determinar la Dirección General de Trabajo, que es el Centro Directivo al que corresponden las competencias interpretativas de esta normativa.

17.- Cuando se restablezca dicha situación, ¿debe informarse el nuevo horario a la Administración competente los horarios en que debe recuperarse dada la prohibición de horas extraordinarias que tiene esta modalidad contractual?

Es de aplicación la respuesta a la pregunta anterior respecto a la recuperación de las horas formativas y laborales tras un permiso retribuido recuperable y obligatorio. En todo caso, se requerirá una adecuación de la planificación didáctica y laboral, que habrá de presentarse al Servicio Público de Empleo competente para su conformidad.



18.- En caso de no suspenderse, ¿la formación es igual de obligatoria que en una situación habitual?

En los casos de permiso retribuido recuperable y obligatorio se suspende la actividad formativa, incluida la teleformación.

### **MODALIDAD PRESENCIAL,**

Dudas respecto a su finalización antes de levantar la prohibición de impartir formación en esta modalidad:

19.- ¿Qué ocurre si la prohibición de impartir formación presencial se alarga en el tiempo hasta la fecha de fin de contrato?

Según lo establecido en el artículo 7 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación de certificado de profesionalidad vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo que, según lo señalado en el artículo 6 de esta misma Orden, hayan autorizado el inicio de la actividad formativa.

En consecuencia, atañe a dichos Servicios Públicos de Empleo competentes establecer los criterios de actuación en esta materia.

En cuanto a las pruebas finales de evaluación de carácter presencial en los casos en que haya finalizado el contrato, de manera excepcional se podrán realizar con posterioridad, siempre que así lo determine, en su caso, la correspondiente Comunidad Autónoma competente para realizar la evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que tener en cuenta que el artículo 18 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre establece que *“para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo los alumnos deberán justificar una asistencia de al menos el 75 por ciento de la horas totales del mismo, cuando lo realicen en la modalidad presencial, y haber realizado todas las actividades de aprendizaje establecidas para dicho módulo cuando lo realicen en la modalidad de teleformación”*. Por tanto, en el caso de que el trabajador hubiera asistido al menos al 75 por ciento de las horas previstas para cada módulo de tutorías presenciales una vez finalizado el contrato, se podrán realizar a las pruebas finales de evaluación de carácter presencial, según lo señalado en el párrafo anterior.

Por ello, y con el objeto de promover la certificación de la formación superada, sería conveniente cuando así lo determine, en su caso, la correspondiente Comunidad Autónoma competente, introducir medidas de flexibilización para que pueda acreditarse la asistencia o las actividades de aprendizaje necesarias para realizar la evaluación final.



- ¿Se podría cambiar la modalidad de impartición y pasar alumnos de presencial a teleformación?

Según lo establecido en el artículo 7 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación de certificado de profesionalidad vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo que, según lo señalado en el artículo 6 de esta misma Orden, hayan autorizado el inicio de la actividad formativa.

En consecuencia, compete a dichos Servicios Públicos de Empleo competentes establecer los criterios de actuación en esta materia.

En todo caso, se considera que el cambio de modalidad de impartición de presencial a teleformación solo sería posible cuando afecte a módulos formativos completos y la entidad de formación esté acreditada en el correspondiente registro para impartir el mismo certificado en la modalidad de teleformación. La impartición en la modalidad de teleformación se deberá efectuar de acuerdo con las condiciones al respecto establecidas para el respectivo certificado en la normativa de aplicación. Las tutorías presenciales y las pruebas finales de evaluación de cada módulo formativo, habrán de realizarse de manera presencial con posterioridad a la finalización del estado de alarma.

20.- ¿O también en el caso de que, aunque se reanuden, no haya tiempo para cumplir con el 25% o 15% de horas formación?

Una vez se pueda reanudar la formación presencial, la actividad formativa continuará durante el tiempo que reste del contrato, por las horas de formación establecidas en el contrato. Si el trabajador no pudiera recibir la totalidad de horas requeridas para ello no podría presentarse a la prueba de evaluación final.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que tener en cuenta que el artículo 18 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre establece que *“para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo los alumnos deberán justificar una asistencia de al menos el 75 por ciento de la horas totales del mismo, cuando lo realicen en la modalidad presencial, y haber realizado todas las actividades de aprendizaje establecidas para dicho módulo cuando lo realicen en la modalidad de teleformación”*. Por tanto, en el caso de que el trabajador hubiera asistido al menos al 75 por ciento de las horas previstas para cada módulo de tutorías presenciales una vez finalizado el contrato, se podrán realizar a las pruebas finales de evaluación de carácter presencial, según lo señalado en el párrafo anterior.

Por ello, y con el objeto de promover la certificación de la formación superada, sería conveniente cuando así lo determine, en su caso, la correspondiente Comunidad Autónoma competente, introducir medidas de flexibilización para que pueda acreditarse la asistencia o las actividades de aprendizaje necesarias para realizar la evaluación final.



21.- Y en referencia a todo esto, ¿Cómo debemos de actuar con las empresas para que no se pasen en horas de trabajo efectivo? ¿Deben llevar un registro diario?

El artículo 8 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2.f) del Estatuto de los Trabajadores, establece que *“el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.”*

Por otro lado, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en su artículo 10 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Así, el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece como obligación formal para las empresas el registro diario de la jornada de trabajo que deberá contener, por expresa mención legal, *“el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”*, debiéndose conservar los registros horarios de los trabajadores durante un período de cuatro años, y permaneciendo a disposición de los empleados, representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Para ello, y sobre el resto de elementos configuradores, llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa.

De manera complementaria, el artículo 11 del citado Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

En este sentido, el artículo 7.5 de la LISOS establece que es falta grave *“la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.”*



Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control de la correcta aplicación de la normativa laboral, así como incoar, en su caso, los expedientes sancionadores en la materia.

22.- Y si cumplen con el 75% de trabajo efectivo ¿Qué hacemos con los trabajadores si no pueden recibir formación?

Esta pregunta se entiende respondida con todas las anteriores.

Sin perjuicio de todo lo anterior, se está analizando la organización de una convocatoria de subvenciones públicas que, con la flexibilidad suficiente, impulse y potencie la formación que no haya podido completarse con motivo de la declaración del estado de alarma, que resulta esencial para la certificación de las competencias profesionales y, en consecuencia, para el mantenimiento del empleo,

Madrid, a 16 de abril de 2020