



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

## **NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN LABORAL Y ESPECIAL VULNERABILIDAD DE LOS MAYORES**

**Congreso Internacional**

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA LA SAPIENZA  
FACOLTA' DI SCIENZE POLITICHE, SOCIOLOGIA, COMUNICAZIONE**

**17 a 19 maggio 2023**

**REALIDAD SOCIAL, TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y COLECTIVO DE MAYORES**

**Francisco Vila Tierno**

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

**Universidad de Málaga**

**Consejero del CES –Andalucía**

# BRECHA DIGITAL

## MAYORES

- Las nuevas tecnologías ofrecen interesantes y nuevas oportunidades de acceso al conocimiento. Pero al mismo tiempo su aplicación también puede convertirse en un nuevo factor de exclusión...” (Segarra, D, 2004)
- CONTRADICCIÓN:
- “Las nuevas tecnologías pueden constituir un factor más de exclusión que se suma a los factores clásicos (edad, pobreza, alfabetización...). Por lo tanto, las TIC pueden agravar problemas preexistentes.
- Las nuevas tecnologías pueden ayudar a superar algunas de las exclusiones “tradicionales”, ya que favorecen nuevas formas de aprendizaje y pueden beneficiar particularmente a grupos sociales alejados de la enseñanza tradicional”.

# BRECHA DIGITAL

## MAYORES

- Las personas mayores son un ejemplo paradigmático, ya que concentran muchos factores de exclusión: a la edad avanzada se suma la pobreza (los ancianos tienen ingresos bajos), las discapacidades (los problemas físicos arrecian), el nivel de educación (más bajo que el promedio), los elementos de género (hay muchas más mujeres que hombres ancianos), etcétera. "Obstacles to Older People using Computers" (Melanie Lewin)
- En este contexto, las nuevas tecnologías han actuado hasta ahora más como un factor de exclusión que de inclusión.
- No siempre existe una lectura negativa de las TIC en las relaciones laborales de los colectivos vulnerables para el empleo, pero la influencia negativa que puede tener sobre estos es de gran relevancia, hasta el punto de justificar la actuación de los poderes públicos en un intento de reequilibrio respecto de la situación de los mismos.
- La formación para el empleo adquiere, en este punto, un papel central como garante del empleo y de un trabajo decente.

# BRECHA DIGITAL

Contexto Socio-económico

- Este análisis hay que situarlo en un contexto de crisis.
  - En el marco de la postpandemia, de una crisis energética, bélica e inflacionista y de la incertidumbre de las economías mundiales que coinciden con...
  - un proceso de transformación tecnológica sin precedentes con un elemento digital sustantivo
- Ello repercute:
  - en las formas de prestación laboral,
  - en las relaciones laborales, sea en las necesidades de regulación o en la forma de afrontar el cambio,
  - En el empleo de los colectivos que quedan al margen del cambio y son prescindibles en una situación de crisis

A red speech bubble graphic with a white outline, containing the text 'BRECHA DIGITAL MAYORES'. The bubble has a tail pointing downwards and to the right.

## BRECHA DIGITAL MAYORES

En este sentido, un modo de exclusión social y de expulsión del mercado de trabajo puede ser la referida brecha digital que afecta de manera extraordinaria a los mayores.

Las relaciones labores, al igual que el resto de actividades ordinarias y diarias, se someten a una necesaria transformación con el objeto de atender a las nuevas realidades técnicas, sociales, culturales, económicas, que se reconocen a cualquiera de las relaciones interpersonales.

Se minimiza la necesidad de trabajo fuera del marco tecnológico, haciendo, si cabe, más vulnerable a determinados colectivos -como los mayores o los jóvenes sin cualificación-

# BRECHA DIGITAL MAYORES

## Utilizar al menos un conocimiento informático

Total

De 16 a 74 años

2021

76,2

De 16 a 24 años

2021

96,0

2020

95,5

De 25 a 34 años

2021

91,7

2020

91,8

De 35 a 44 años

2021

85,9

2020

83,4

De 45 a 54 años

2021

79,3

2020

75,1

De 55 a 64 años

2021

63,4

2020

55,9

De 65 a 74 años

2021

39,1

2020

33,3

# BRECHA DIGITAL MAYORES

Transferir ficheros entre el ordenador y otros dispositivos		
Total		
De 16 a 74 años		
2021		..
2020		55,0
De 16 a 24 años		
2021		..
2020		82,2
De 25 a 34 años		
2021		..
2020		75,9
De 35 a 44 años		
2021		..
2020		63,6
De 45 a 54 años		
2021		..
2020		53,5
De 55 a 64 años		
2021		..
2020		37,2
De 65 a 74 años		
2021		..
2020		19,5
Mujeres De 65 a 74 años		
2021		..
2020		13,1

Instalar o configurar software o aplicaciones (apps)		
Total		
De 16 a 74 años		
2021		64,4
2020		60,6
De 16 a 24 años		
2021		84,8
2020		86,3
De 25 a 34 años		
2021		82,1
2020		80,2
De 35 a 44 años		
2021		76,5
2020		70,7
De 45 a 54 años		
2021		65,8
2020		60,9
De 55 a 64 años		
2021		48,8
2020		41,3
De 65 a 74 años		
2021		27,8
2020		25,2

Mujeres De 65 a 74 años		
2021		22,4
2020		22,0

# BRECHA DIGITAL MAYORES

Usar hojas de cálculo		
Total		
De 16 a 74 años		
2021		41,6
2020		40,4
De 16 a 24 años		
2021		64,7
2020		69,5
De 25 a 34 años		
2021		54,6
2020		54,4
De 35 a 44 años		
2021		50,0
2020		46,3
De 45 a 54 años		
2021		42,2
2020		39,4
De 55 a 64 años		
2021		28,3
2020		24,7
De 65 a 74 años		
2021		11,1
2020		11,3

MUJERES De 65 a 74 años		
2021		5,3
2020		6,7

- De media, en algunos casos, hasta 60 puntos porcentuales entre los jóvenes hasta 24 años y los mayores de 65.
- Hasta 30 respecto de los mayores de 55 años.



# BRECHA DIGITAL

## MAYORES

- DEPIDOS ETOP- Las necesidades tecnológicas pueden ser una causa de despido expulsa a los mayores del mercado de trabajo
- STS 62/2023, de 24 de enero
- En la misma, y de acuerdo, por ejemplo, con alguna sentencia citada del TC, como la STC 66/2015, de 13 de abril, en la que se refiere a la cercanía de la edad de jubilación para diferenciar a los mayores de 55 años. En la última sentencia del TS, además, se refiere a la existencia de mejoras voluntarias, lo que implica un menor perjuicio para el trabajador que pierde el empleo, pero no tiene en cuenta que se está expulsando del mercado de trabajo a personas que tienen mucho más complejo encontrar empleo, que se enfrentan a la brecha digital y que pueden estar separados un importante número de años de la prestación de jubilación. Se les condena a la exclusión social y esto sí puede ser una causa que enlaza con la misma discriminación. Más aún a partir de la Ley 15/2022 y su regulación de la protección contra la misma.
- En estos supuestos ¿hablaríamos de despidos nulos?

# BRECHA DIGITAL MAYORES

Tasas relacionadas con la actividad laboral mayores de 45 años y por tramos de edad, 2021.

Tasas	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	Mayores de 59 años
<b>Actividad</b>	88,49	84,49	76,26	15,90
<b>Empleo</b>	79,13	74,65	66,68	14,00
<b>Paro</b>	10,57	11,64	12,56	11,96

# BRECHA DIGITAL

MAYORES

## ODS.

objetivo 8 que trata de garantizar un trabajo decente para todos, objetivo 1, relativo al fin de la pobreza, quiere asegurar el acceso de los más vulnerables a las nuevas tecnologías.

## **Carta Social Europea. Art. 13. Garantía de derechos de formación.**

*Principios y derechos digitales, #DigitalEU, Enero de 2022 :*

“Pretendemos impulsar una vía europea de transición digital que dé prioridad a las personas. Se apoyará en los valores europeos y beneficiará a todos los particulares y a todas las empresas (...) Las tecnologías digitales deben proteger los derechos de las personas...”

**Declaración conjunta sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (COM(2022) 28 final) del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. Ambas de 26 de enero de 2022 (capítulo I)**

- “fortalecer el marco democrático para una transformación digital que beneficie a todas las personas y mejore las vidas de todos los europeos;
- adoptar las medidas necesarias para que los valores de la Unión y los derechos de los ciudadanos reconocidos por el Derecho de la Unión se respeten tanto en línea como fuera de línea (...)
- (...) promover activamente esta visión de la transformación digital (...)”

A red speech bubble graphic with a white outline, containing the text 'BRECHA DIGITAL MAYORES'. The bubble has a tail pointing downwards and to the right.

## BRECHA DIGITAL MAYORES

### Capítulo II sobre solidaridad e inclusión

-“asegurar que las soluciones tecnológicas respeten los derechos de las personas, permitan su ejercicio y promuevan la inclusión;

– llevar a cabo una transformación digital que no deje a nadie atrás y que debería incluir, en particular, a las personas mayores, a las personas con discapacidad o a las personas marginalizadas, vulnerables o privadas de derechos, así como a quienes actúen en su nombre;

– desarrollar marcos adecuados para que todos los agentes del mercado que se beneficien de la transformación digital asuman sus responsabilidades sociales (...)”

## BRECHA DIGITAL MAYORES

Toda persona tiene derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, justas, saludables y seguras, así como a una protección adecuada en el entorno digital y en el puesto de trabajo físico, con independencia de su situación laboral y de la modalidad o la duración del empleo”, “brindar a toda persona la posibilidad de adaptarse a los cambios provocados por la digitalización del trabajo mediante el reciclaje y el perfeccionamiento profesional”, así como que las tecnologías como los algoritmos e inteligencia artificial, no impliquen situaciones de discriminación indirecta o afectaciones respecto al empleo o los derechos fundamentales de las personas (esto último en el marco del Capítulo III: Libertad de elección).

Naturaleza no normativa pero vinculada a Pilar europeo de Derechos Sociales

## BRECHA DIGITAL

MAYORES

### **España: Carta de Derechos Digitales, en el ámbito de las actuaciones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia,**

Se promoverá que en los procesos de transformación digital, el desarrollo y el uso de la tecnología digital, así como cualquier proceso de investigación científica y técnica relacionado con ellos o que los utilice instrumentalmente, se tenga presente la exigencia de garantizar la dignidad humana, los derechos fundamentales, la no discriminación, el libre desarrollo de la personalidad y orientarse al logro del bien común” (I.3).

Declaración programática que, posteriormente, en el ámbito de la concreción de los Derechos de Igualdad (2), se proscribe la exclusión en los entornos digitales (VIII.1). No obstante, aquí los términos de exclusión se formulan en clave estricta de género.

Tratamiento específico para la formación de los menores (X), o una garantía de accesibilidad para las personas con discapacidad (XI), así como una prohibición de discriminación en los procesos en los que intervenga la inteligencia artificial (XXV.2 a).

**Se prevén políticas concretas para evitar las Brechas de acceso al entorno digital (XII), en las que se enumeran los posibles colectivos que pueden considerarse especialmente vulnerables, en particular, las personas mayores:**

# BRECHA DIGITAL

MAYORES

“1. Se fomentará y facilitará el acceso de todos los colectivos a los entornos digitales y su uso y la capacitación para el mismo.

2. Se promoverán políticas públicas específicas dirigidas a abordar las brechas de acceso atendiendo a posibles sesgos discriminatorios basados en las diferencias existentes por franjas de edad, nivel de autonomía, grado de capacitación digital o cualquier otra circunstancia personal o social para garantizar la plena ciudadanía digital y participación en los asuntos públicos de todos los colectivos en mayor riesgo de exclusión social, en particular el de personas mayores, así como la utilización del entorno digital en los procesos de envejecimiento activo”.

# BRECHA DIGITAL

MAYORES

La fórmula idónea para ello es el derecho a la educación digital (XVII) que deberá permitir la plena inclusión digital. Formación que encuentra una dimensión específica en el marco de los derechos laborales (4 y XIX.4)

“1. Se garantizarán la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en los entornos digitales.

2. En los entornos digitales y el teletrabajo las personas trabajadoras del sector público o privado tienen derecho con arreglo a la normativa vigente, a:

h) La cualificación digital de las personas trabajadoras, ya se encuentren ocupadas o desempleadas, con la finalidad de la adquisición de las competencias digitales requeridas en el ámbito laboral para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo...

4. En los procesos de transformación digital:

a) Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales.



# LA FORMACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN  
EN ALTERNANCIA ART. 11 ET

OJO: FORMACIÓN DUAL EN  
UNIVERSIDADES ANDALUZAS 2025

- Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores: tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los estudios de formación profesional, universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del SNE
- En coordinación con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.
- La actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa
- *Aspectos laborales.* Requisitos de los trabajadores:
  - Sin titulaciones o certificados habilitantes para un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
  - Excepto otros vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
  - Límites de edad solo con supuestos concretos.

# LA FORMACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN  
EN ALTERNANCIA. ART. 11 ET

OJO: FORMACIÓN DUAL EN  
UNIVERSIDADES ANDALUZAS 2025

- Duración: Será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de dos años.
- Salario: Por convenio colectivo. En su defecto, la retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI
- Incentivos para la empresa:
  - Reducción de las cuotas empresariales
  - Financiación de la formación: Bonificaciones en las cuotas empresariales
  - Bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa,
- Si se transforma en indefinidos durante 3 años: 1500 € o 1800 € para mujeres. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismo porcentajes, consistirá en una bonificación.
- Beneficios para el trabajador:
  - Reducción del 100% de la cuota del trabajador
  - Total protección social
  - Desempleo
  - Cualificación profesional
- Distribución entre actividad laboral y actividad formativa:

Periodo	Actividad laboral	Actividad formativa
Primer año	no más del 65 %	35 %
Segundo año	no más del 85 %	15 %.

**ESTATUTO DE LOS  
TRABAJADORES  
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN  
EN ALTERNANCIA**

- **Estatuto de los Trabajadores (art. 11. Contrato formativo)**
- Estadísticas Enero 2023 Andalucía (INE)
- Obtención de la práctica profesional (726)
- Formación en alternancia (535)
- Circunstancias de la producción (143.329)
- Fijos discontinuos
- Por sustitución (17.682)
- Indefinidos (126.723)

# Ley 3/2023, de empleo

Educación – Formación  
Profesional- Formación para el  
empleo

- Art. 2. Conforman las políticas activas de empleo el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la **mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo**, al pleno desarrollo del derecho al **empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente** y a la consecución del objetivo de pleno empleo
- Art. 3. Colectivos de atención prioritaria. Art. 4. Objetivos.
- Art. 7. **Dimensión autonómica** y local de la política de empleo
- Art. 12. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. **Eje 2. Formación**
- Art. 23. Servicios públicos de empleo de las CC.AA. “...gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como garantizar la prestación de los servicios de empleo... elaborarán los instrumentos de diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo, elaborados en coordinación con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual, las Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo...”

# Ley 3/2023, de empleo

Educación – Formación  
Profesional- Formación para el  
empleo

- Art. 31. **Políticas activas de empleo:** “...se deberá garantizar, a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios para la política de empleo, la prestación de los servicios especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional”
- Art. 33. **Sistema de formación en el trabajo:** “...Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral...”
- Art. 50. **Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo** (actuación Estado y CC.AA). “Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, **personas mayores de cuarenta y cinco años**, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Art. 52. **Políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años.** Se considerarán colectivos prioritarios de las políticas de empleo las personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes.

# Sistema de Formación profesional para el empleo

Educación y empleo

- El **sistema de Formación Profesional para el empleo** tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas), mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial (SEPE)
- Iniciativas y programas de formación que se desarrollan en el marco del Sistema Nacional de Empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de los **Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas**

# Sistema de Formación profesional para el empleo

Educación y empleo

- Fines del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (Fundación Estatal para la Formación y el Empleo)
- **Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores** desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, **proporcionando a los trabajadores las competencias**, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- **Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo** o de inserción laboral.
- Facilitar Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- **Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.**

# Sistema de Formación profesional para el empleo

Educación y empleo

- Principios del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (Fundación Estatal para la Formación y el Empleo)
- El ejercicio del **derecho individual a la formación y la garantía de igualdad** en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.
- La anticipación a los ***requerimientos y cambios del modelo productivo***, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.
- La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- ***La negociación colectiva y el diálogo social*** como instrumento de desarrollo *del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral*, así como la ***participación de los agentes sociales*** en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados.
- La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.
- Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.
- La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.
- La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.



# MARCO NORMATIVO

Educación – Formación  
Profesional- Formación para el  
empleo

- Marco Normativo(Fundación Estatal para la Formación y el Empleo)
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
- Orden TES/26/2022, de 20 de enero, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el 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, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- 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
- Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Resolución de 1 de junio de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.
- Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

# MARCO NORMATIVO

## Educación – Formación Profesional- Formación para el empleo

- Marco Normativo(Fundación Estatal para la Formación y el Empleo)
- Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.
- Orden TMS/368/2019.por la que se desarrolla el 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, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- Orden TMS/283/2019. por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (Este Real Decreto desarrolla la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.)
- Orden ESS 723/2016, de 9 de mayo. Desarrolla el modelo específico de declaración responsable para su presentación por entidades de formación para la impartición de formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre El Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral está regulado por esta Ley que modifica la anterior legislación del Subsistema de Formación para el Empleo y constituye el marco regulador del actual del sistema. Las claves de esta regulación son:
  - Escenario plurianual
  - Planificación estratégica
  - Informes anuales de necesidades formativas
  - Preeminencia de la formación programada por la empresas>
  - Evaluación de la formación
  - Libre concurrencia
- Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo Para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Orden ESS/1221/2015, de 11 de junio, Por la que se crea la Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo.
- Resolución 27 abril de 2009 Cuestionario para la evaluación de las acciones formativas para el empleo, elaborado por el Servicio Público de empleo Estatal.
- Orden TAS 718/2008 Por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007,

# MARCO NORMATIVO

Educación – Formación  
Profesional- Formación para el  
empleo

- Orden TAS 37/2008. Modifica la Orden TAS 2307/2007 reguladora de la formación de demanda
- Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Desarrolla parcialmente 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 demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.. Regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se mantiene vigente para cubrir las carencias de la nueva legislación.
- IV Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo. Acuerdo de carácter tripartito. Se firmó el 7 de febrero de 2006 con vigencia indefinida. Sus principales fines son:
  - Favorecer la formación de los trabajadores, con independencia de su situación de ocupación o desempleo, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
  - Dotar de los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
  - Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de las empresas.
  - Mejorar las posibilidades de inserción laboral de los desempleados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de inserción laboral, tales como los de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
  - Promover la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de procesos formativos formales y no formales y de la experiencia laboral.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.
  - Establece que los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad constituirán las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo de Cualificaciones Profesionales, que tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y serán expedidos por las Administraciones competentes.

# BRECHA DIGITAL

## MAYORES

### **Apuesta:**

Que se habiliten políticas de formación específica para el Mantenimiento del empleo de mayores, a través de políticas de Formación

Programas de recualificación profesional para mayores. Programas de alfabetización digital

En perspectiva de género

Valorando las zonas de despoblación

Colectivo de gran peso. Problema económico y social

PONER la mirada en la formación y el empleo de un colectivo que puede ser objeto de exclusión social por la brecha tecnológica

Vincular a los Programas de Educación para adultos y mayores (Junta de Andalucía), Andalucía Orienta u otros como pudo ser el Programa Integral de Empleo para personas mayores de 45 años en Andalucía (Plan 45 Plus) o el Programa 45 + de la Cámara de Comercio de España para personas entre 45 y 60 años (en 2021 con 4196 personas inscritas, 3768 acciones formativas y 1259 empleos generados).