

EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y APRENDIZAJE PERMANENTE: AGENDA DE CAPACIDADES EUROPEA

FRANCISCO LOZANO LARES
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Málaga

EXTRACTO

Palabras clave: aprendizaje permanente, capacitación para el empleo, competencias verde y digital

El derecho de toda persona a una educación, formación y aprendizaje permanente es el primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en cumplimiento del cual fue adoptada la Agenda de Capacidades Europea, que tiene como objetivo afrontar la doble transición, verde y digital, mediante un cambio de paradigma en materia de capacidades para el empleo donde el aprendizaje permanente y el acceso a las oportunidades de capacitación y reciclaje profesional aparecen configurados como los ejes clave para garantizar un crecimiento económico sostenible a largo plazo, la equidad social y la resiliencia de las personas frente a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo. Esos objetivos han sido incorporados al ordenamiento jurídico español a través de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que instaura un nuevo sistema de FP orientado a las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida; la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, que considera la formación permanente o a lo largo de toda la vida como una dimensión esencial de la función docente de la Universidad; y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que se ha ocupado de regular la formación en el trabajo como una de las funciones del sistema nacional de empleo.

ABSTRACT

Keywords: *lifelong learning, training for employment, green and digital competences*

The right of everyone to education, training and lifelong learning is the first principle of the European Pillar of Social Rights, in compliance with which was adopted the European Skills Agenda, which aims to address the double transition, green and digital, through a paradigm shift in terms of skills for employment where lifelong learning and access to training and retraining opportunities are configured as the key axes to ensure long-term sustainable economic growth, social equity and resilience of people in the face of changing labor market conditions. These objectives have been incorporated into the Spanish legal system through Organic Law 3/2022, of 31 March, on the organization and integration of Professional Education, which establishes a new vocational training system oriented towards people's lifelong professional qualification aspirations, the Organic Law 2/2023, of 22 March, on the University System, which considers lifelong learning as an essential dimension of the teaching function of the University, and the Law 3/2023, of 28 February, on Employment, which has regulated on-the-job training as one of the functions of the national employment system.

ÍNDICE

1. LA CULTURA DEL APRENDIZAJE PERMANENTE COMO BASE AXIOLÓGICA DE LA AGENDA DE CAPACIDADES EUROPEAS
2. EL PACTO SOCIAL POR LA CAPACITACIÓN Y EL RECICLAJE PROFESIONAL
3. LA IDENTIFICACIÓN DE LAS CAPACIDADES MÁS ADECUADAS PARA DAR RESPUESTA A LA DOBLE TRANSICIÓN VERDE Y DIGITAL
 - 3.1. Los cuatros ejes de actuación en materia de capacitación para el empleo
 - 3.2. Las capacidades más adecuadas para abordar la doble transición verde y digital
4. LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA ADQUISICIÓN DE CAPACIDADES PROFESIONALES A LO LARGO DE TODA LA VIDA DE LAS PERSONAS
5. EL REFLEJO DE LA AGENDA DE CAPACIDADES EUROPEA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

1. LA CULTURA DEL APRENDIZAJE PERMANENTE COMO BASE AXIOLÓGICA DE LA AGENDA DE CAPACIDADES EUROPEAS

Una de las cuestiones que más incertidumbre genera en el actual estadio de desarrollo tecnológico es el relativo al tipo de competencias profesionales que demandará la nueva sociedad digital que se está configurando con el acelerado desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación y el uso industrial de la inteligencia artificial. Como se ha puesto de manifiesto en el ámbito de la OIT, el problema de la inadecuación de las competencias es hoy un problema creciente en los mercados laborales de todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, con graves consecuencias para las personas trabajadoras, las empresas y el mundo del trabajo, en general, de ahí que el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias en todas las etapas de la vida sea considerado como una condición previa y un factor de aceleración para que las personas tengan acceso a oportunidades de trabajo decente y para posibilitar una transición fluida al mercado de trabajo y dentro del propio mercado de trabajo¹.

Conviene tener en cuenta, no obstante, aun siendo una preocupación prototípica de la sociedad contemporánea, caracterizada por la incesante sucesión de transformaciones tecnológicas, la necesidad de contar con estructuras o instituciones educativas de aprendizaje permanente ha sido un tema recurrente a lo largo del siglo pasado. De hecho, sin necesidad de remontarnos a antecedentes más remotos, el vigente Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), ya estableció que todo Estado miembro de la OIT debería ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica

¹ OIT. “Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, pág. 9.

y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad². Posteriormente, en el propio informe oficial donde, en 1999, quedó acuñado el concepto de trabajo decente, se dejó constatado que cada vez resultaba más evidente que el saber y la formación permanente eran la clave para el éxito de las empresas y de las políticas de empleo, que habían de adelantarse a los cambios tecnológicos e institucionales para que los trabajadores pudieran estar en condiciones de ocupar nuevos puestos de trabajo decentes y para que las empresas tuvieran la facultad de crearlos³. Desde entonces, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente han sido considerados en el marco de la OIT como catalizadores tanto del paradigma de trabajo decente como de la productividad y la sostenibilidad, puesto que aumentan el valor y el rendimiento del trabajo, empoderan la vida de los trabajadores y enriquecen a las sociedades. Nada tiene de extraño, por tanto, que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible haya establecido como cuarto ODS la necesidad de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, que además promueva oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

En el marco de la Unión Europea, esta preocupación a nivel mundial por el aprendizaje permanente tuvo una primera plasmación institucional a través de la *New Skill Agenda for Europe* adoptada por la Comisión en 2016, donde se indicó que si bien las personas necesitaban un amplio conjunto de competencias y habilidades para desarrollar todo su potencial tanto en el trabajo como en la sociedad, resultaba evidente que la adquisición de dichas competencias es un proceso que dura toda la vida, comenzando desde muy joven, de ahí que se propusiera la revisión de las competencias clave para el aprendizaje permanente (*key competences for longlife learning*) adoptando un enfoque especial en la promoción de la mentalidad emprendedora, la innovación y el fomento de experiencias empresariales prácticas. Entre los objetivos básicos de esta revisión del *key competence framework* se encontraba el de identificar adecuadamente cuáles eran las competencias clave para reforzar la resiliencia ante los cambios e innovaciones tecnológicas, fomentando su introducción en los currículos de educación y formación, de forma que se abrieran las puertas a la realización y el desarrollo personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo. Conviene advertir que ya entonces se pedía a los sistemas educativos que formaran a todas las personas en una amplia gama de competencias que incluyeran, entre otras, la alfabetización, la aritmética, las ciencias y el conocimiento de idiomas extranjeros, así como habilidades de carácter transversal como las competencias digitales, el espíritu empresarial, el

² Art. 4 del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142). Vid., *on line*, en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C142.

³ Somavía, J. “Trabajo decente”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, págs. 27-28.

pensamiento crítico, la resolución de problemas y la competencia de aprender a aprender⁴.

Apenas un año después de la adopción de esa Comunicación de la Comisión Europea solicitando una nueva agenda de capacidades para Europa, la imperiosa necesidad de potenciar el aprendizaje permanente quedaría plenamente refrendada con la inclusión, como primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el derecho de toda persona a “una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral”⁵.

En cumplimiento de este primer principio del pilar europeo de derechos sociales, la Comisión acabaría elaborando la *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*⁶, directamente vinculada al Pacto Verde Europeo⁷ y a la nueva Estrategia Digital Europea⁸, con la que se pretende hacer frente a la doble transición, verde y digital, mediante un cambio de paradigma en materia de capacidades para el empleo donde el aprendizaje permanente y el acceso a las oportunidades de capacitación y reciclaje profesional aparecen configurados como los ejes clave para garantizar un crecimiento económico sostenible a largo plazo, la equidad social y la resiliencia de las personas frente a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo.

Esta nueva agenda de capacidades europea parte de la base de considerar que la transición hacia una economía eficiente en el uso de los recursos, climáticamente

⁴ European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Brussels 10.6.2016. COM (2016), pág. 5.

⁵ Art. 1 de la Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (2017/C 428/09), de 13 de diciembre de 2017, del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. Vid., en: EUR-Lex - 32017C1213(01) - ES - EUR-Lex (europa.eu).

⁶ Comisión Europea. Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. Bruselas, 1.7.2020 COM (2020), pág. 2.

⁷ Comisión Europea. Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. El Pacto Verde Europeo. Bruselas, 11.12.2019 COM (2019). Vid.: EUR-Lex - 52019DC0640 - ES - EUR-Lex (europa.eu).

⁸ La primera Agenda Digital para Europa: 2010-2020, se centró en mejorar el acceso de los consumidores y las empresas a los bienes y servicios digitales en Europa, mientras que la segunda Agenda Digital para Europa: 2020-2030, se ha volcado en los profundos cambios introducidos por las tecnologías digitales, el papel esencial de los servicios y mercados digitales y las nuevas ambiciones tecnológicas y geopolíticas de la UE. Vid., Ratcliff, C., Martinello, B. y Litos, V. “Una agenda digital para Europa”. Fichas técnicas sobre la Unión Europea, Parlamento Europeo, 2023 (Una Agenda Digital para Europa).

neutra, en conjunción con el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica tendrán un efecto sobre el mercado de trabajo de carácter ambivalente, puesto que por un lado cabe esperar la creación de nuevos puestos de trabajo, mientras que, por otro lado, otros muchos empleos cambiarán o incluso llegarán a desaparecer, especialmente los de baja cualificación profesional. El desafío que esta doble transición representa pretende ser combatido, por tanto, a través de un cambio sin precedentes en los procesos formativos de adquisición de capacidades que ha de basarse en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, desde la educación infantil hasta el aprendizaje de adultos, incluso a una edad avanzada. Se pretende convertir así la capacitación para los nuevos puestos de trabajo en un principio rector de la estrategia europea de capacitación y reciclaje profesional, de modo que se acabe creando una cultura del aprendizaje permanente en Europa que contribuya a reforzar la cooperación entre el sistema educativo y la industria e impulse la empleabilidad de las personas trabajadoras en la nueva sociedad digital.

2. EL PACTO SOCIAL POR LA CAPACITACIÓN Y EL RECICLAJE PROFESIONAL

Partiendo de la premisa del aprendizaje permanente, la agenda de capacidades europea descansa sobre tres pilares básicos: a) el pacto por las capacidades; b) la capacitación para el empleo, identificando e impartiendo las competencias clave que demandará el mercado de trabajo del futuro; y c) el desarrollo de herramientas que faciliten a las personas la adquisición de capacidades a lo largo de toda la vida.

En lo que respecta al primer componente básico de la agenda de capacidades, consistente en fomentar la cooperación mediante un pacto europeo por las capacidades, se entiende que, para maximizar el impacto de la necesaria inversión que ha de hacerse en materia de capacitación para el empleo, hay que implicar a todos los agentes interesados, entre los que se incluyen los ministerios, los proveedores de educación y formación, la propia industria, las organizaciones de investigación, los interlocutores sociales, las cámaras de comercio y las agencias de empleo. El objetivo básico del pacto por las capacidades no es otro, por tanto, que el de concentrar los esfuerzos de todas las partes interesadas, ya sean públicas o privadas, en la capacitación y reciclaje profesional de la población activa de Europa para reducir costes y centrarse en las prioridades a la hora de identificar adecuadamente las capacidades necesarias para la doble transición, verde y digital, el desarrollo de esas competencias a través de programas de formación específicos y el apoyo a su implantación ya sea en el lugar de trabajo o a través de la creación de nuevos puestos de trabajo.

A tal fin, en la comunicación de la Comisión que dio vida a la agenda de capacidades europea se pedía a todas las partes interesadas que firmaran una especie de carta (*charter*) en la que se definieran los principios clave que eran

absolutamente esenciales para la capacitación y el reciclaje profesional de la mano de obra, entre los que tendría que estar necesariamente la lucha contra la discriminación y por la igualdad de género y la igualdad de oportunidades. Tras la puesta en marcha del pacto durante la Semana Europea de las Capacidades Profesionales, celebrada en noviembre de 2020, las partes interesadas llegaron al acuerdo de considerar que, además del ya citado principio de igualdad, el pacto tendría que estar sustentado sobre otros tres principios fundamentales: a) la promoción del aprendizaje permanente para todos; b) el desarrollo de alianzas y asociaciones fuertes en materia de competencias; y c) la monitorización de la oferta y demanda de habilidades para poder anticipar las necesidades de capacitación del mercado de trabajo.

Partiendo de esos cuatro principios fundamentales, el pacto por las capacidades también pretendía facilitar la cooperación entre el sector público y el privado, estableciendo asociaciones a gran escala tanto a nivel regional como a través de ecosistemas industriales estratégicos para poder alcanzar así compromisos ambiciosos. Estas asociaciones serían las encargadas de involucrar a todas las partes interesadas, especialmente a las pymes, que son las empresas con mayores dificultades para acceder a las capacidades. Se animaría también a los *partnerships* a poner en común los conocimientos especializados, los recursos formativos y la financiación de las acciones concretas de capacitación y reciclaje profesional que tuvieran como objetivo permitir a las personas la conservación de sus puestos de trabajo o la posibilidad de encontrar otros nuevos.

Inicialmente, dado que la agenda de capacidades europeas fue adoptada en plena pandemia de la COVID-19, el pacto se centró en los ecosistemas industriales más afectados por la crisis sanitaria y por las restricciones y confinamientos que la misma trajo consigo. Fueron considerados así como ámbitos prioritarios de actuación los cuatro siguientes: a) la sanidad, donde era necesario adquirir capacidades en materia de contención de infecciones, protocolos de cuarentena y despliegue de las nuevas tecnologías digitales para mejorar la calidad de la asistencia sanitaria; b) la construcción, que era un sector con dificultades para atraer a personas jóvenes cualificadas y donde la principal brecha de capacidades se encontraba en el diseño, la eficiencia energética y los materiales verdes; c) el sector del automóvil y el transporte, que se enfrentaba a la imperiosa necesidad de invertir en capacidades interpersonales relacionadas con la digitalización, la tecnología verde, como las baterías, y el despliegue de infraestructuras de recarga eléctrica; d) el turismo, que precisaba capacidades en materia de comercialización en línea, reciclaje y gestión de residuos, así como un servicio más sostenible de suministro de agua y energía.

Una vez puesto en marcha el pacto por las capacidades, a estos cuatro ámbitos de actuación prioritaria se unieron otros diez ecosistemas industriales, que, de

acuerdo con la Estrategia Industrial Europea, renovada en mayo de 2021⁹, son los siguientes: a) aeroespacial y defensa, que incluye la producción de aeronaves, la prestación de servicios espaciales y la fabricación de tecnologías de defensa; b) agroalimentario, centrado en la producción vegetal y animal y el procesamiento de alimentos; c) industrias creativas y culturales, donde se incluye la elaboración de periódicos, libros, películas, video, televisión, radio y música; d) industrias intensivas energéticas, que integra el uso de materias primas, productos químicos, hierro y acero, productos forestales, plásticos, refinados, cemento, caucho, metales y fertilizantes; e) electrónico, que incluye materias primas, herramientas de fabricación de semiconductores y el diseño de componentes semiconductores; f) proximidad y economía social, que abarca empresas sociales, asociaciones y cooperativas que tienen como objetivo generar un impacto social; g) energías renovables, que incluye motores eléctricos, turbinas y generación de energía eléctrica y gas; h) minoristas o ecosistema *retail*, que se ocupa de las ventas minoristas y mayoristas conectados a los consumidores; i) textil, que incluye la producción de prendas de vestir, calzado, cuero y joyería.

El pacto por las capacidades se configuró asimismo como una ventanilla única a nivel de la UE que facilitaría el acceso a la información sobre las actuaciones realizadas a nivel regional y en el ámbito de cada ecosistema industrial estratégico, poniéndolas además en conexión con los mecanismos de financiación de la UE para las capacidades. La canalización de esa transmisión de información se viene realizando a través de los informes (*reports*) anuales que se vienen realizando en el marco del pacto por las capacidades, quedando constatado en las encuestas utilizadas a tal fin que, a fecha de marzo de 2023, más de mil organizaciones de toda la UE se habían registrado ya oficialmente en el pacto por las capacidades, bien de forma individual o como parte de asociaciones de habilidades, en los 14 ecosistemas industriales y en los 27 países de la UE y en los países candidatos a ingresar en la UE. Los miembros del pacto se han comprometido a realizar acciones concretas de actualización y reciclaje, como el desarrollo de programas de capacitación, tutorías de orientación profesional y actividades de comunicación o sensibilización sobre la importancia del desarrollo de habilidades.

La descripción general efectuada en el primer *pact for skills annual report*, cerrado en diciembre de 2022, pone de manifiesto que los miembros del pacto han hecho inversiones significativas en la implementación y mejora de las cualificaciones y actividades de reconversión profesional para la población en edad de trabajar en Europa. Según los resultados de la encuesta efectuada en el

⁹ European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Updating the 2020 New Industrial Strategy: Building a stronger Single Market for Europe's recovery. Brussels, 5.5.2021 COM (2021). Vid., on line, en: [communication-industrial-strategy-update-2020_en.pdf](https://ec.europa.eu/communication-industrial-strategy-update-2020_en.pdf) (europa.eu).

marco de este informe, se estima que los esfuerzos concertados de los miembros del pacto por las capacidades han llegado a casi dos millones de personas, con una inversión agregada de cerca de 160 millones de euros en actividades de mejora y reconversión profesional. La mayor parte de los miembros del pacto por las capacidades ha reportado progresos en los cuatro principios fundamentales de la carta, señalando que se ha brindado beneficios a la variada gama de organizaciones involucradas en los 14 ecosistemas industriales, incluyendo a los proveedores de capacitación, a las micro empresas, a las pymes y a las organizaciones de la sociedad civil. Ser miembro del pacto, según las partes encuestadas, ha proporcionado a las organizaciones participantes un mejor acceso a la información disponible sobre las mejoras en materia de reconversión profesional y sobre las oportunidades para compartir conocimientos y trabajo en red con actores relevantes en cada ecosistema. La encuesta también puso de manifiesto los desafíos a los que se enfrentan las acciones de mejora y actualización de habilidades, entre los que destacan la falta de recursos financieros y humanos. Finalmente, más de la mitad de los encuestados se mostraron satisfechos con los servicios de apoyo ofrecidos por el pacto por las capacidades y les gustaría tener más oportunidades para establecer contactos y orientación sobre las fórmulas de acceso a los programas de financiación para la mejora de las cualificaciones y la reconversión profesional¹⁰.

Entre las actividades concretas relacionadas con el principio relativo a la promoción del aprendizaje permanente para todos, el informe destaca el *Upskill 4 Future project*, coordinado por CSR Europe¹¹ y financiado por la Fundación JP Morgan Chase, que dio apoyo a más de 30 empresas en 14 sectores en Francia, Italia, Polonia y España para el desarrollo de acciones piloto y estrategias de capacitación dirigidas a la retención de empleados, el apoyo a empleados vulnerables y el afrontamiento de las brechas de habilidades en las empresas. En relación con la monitorización de la oferta y demanda de habilidades, el informe se hace eco del programa *Excelsior*, impulsado por la Unión Italiana de Cámaras de Comercio, Industria, Artesanía y Agricultura para realizar encuestas anuales y periódicas a los empleadores, trabajadores, estudiantes y egresados con el fin de monitorear la oferta y demanda de capacidades, publicando sus resultados a través de informes y eventos que se divulgan públicamente para ayudar a los estudiantes a tomar decisiones profesionales informadas. En cuanto al desarrollo de alianzas y asociaciones fuertes en materia de competencias, el informe destacaría, entre otras, la organización por parte de la World Crafts Council Europe de dos programas residenciales de intercambio de experiencias donde organizaciones de artesanos de toda Europa pudieron compartir las mejores prácticas en relación con las

¹⁰ European Commission. “Pact for Skills annual report 2022. Progress on upskilling and reskilling the European workforce”. Brussels, 2022, págs. 3-4.

¹¹ Siglas de la *European Business Network for Corporate Sustainability and Responsibility*, cuya página web puede consultarse en: <https://www.csreurope.org/>.

habilidades y acreditaciones en el sector artesanal. Y en materia de lucha contra la discriminación y por la igualdad de género, en fin, el informe resalta la actuación de Femxa Formación en España, que puso en marcha varias actividades formativas encaminadas a fomentar la integración de los inmigrantes en el mercado laboral, a través del cual más de 60 mujeres inmigrantes fueron formadas en 2022 en Letonia y España.

3. LA IDENTIFICACIÓN DE LAS CAPACIDADES MÁS ADECUADAS PARA DAR RESPUESTA A LA DOBLE TRANSICIÓN VERDE Y DIGITAL

La capacitación para el empleo y la identificación de las competencias clave que demanda el mercado de trabajo es, como ya hemos apuntado, el segundo componente básico de la agenda de capacidades europea, que aborda esta idea desde una perspectiva integral que comprende cuatro ejes de actuación: a) la necesidad de implantar un sistema de información estratégica fiable sobre capacidades que permita impartir la formación que más se adecúe a las exigencias del mercado de trabajo; b) el fomento de las estrategias nacionales de capacidades, incrementando el papel a desempeñar por los servicios públicos de empleo; c) la necesidad de garantizar un sistema de formación profesional con visión de futuro; d) el despliegue de una iniciativa sobre redes de universidades europeas que potencien la capacitación de científicos.

3.1. Los cuatro ejes de actuación en materia de capacitación para el empleo

En lo que respecta a la necesidad de contar con un sistema de información actualizado sobre las necesidades del mercado de trabajo en materia de capacidades, hay que tener en cuenta que, con frecuencia, este tipo de información estratégica llega demasiado tarde para ser útil a la hora de tomar decisiones, por lo que la Comisión europea, además de echar mano de las tradicionales encuestas de seguimiento de los titulados, hace una decidida apuesta por el potencial de la inteligencia artificial y el análisis de macrodatos para definir nuevos perfiles profesionales en distintos sectores productivos, teniendo en cuenta el conjunto de capacidades específicas requeridas en cada uno de ellos. A tal fin, la Agencia Europea para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y Eurostat, en el contexto del *Web Intelligence Hub*¹², realizaron un estudio piloto sobre el uso del análisis de macrodatos en los anuncios de empleo *on line* que ha posibilitado la puesta en marcha de Skills-OVATE¹³, una herramienta en línea que ofrece información detallada sobre los trabajos y las habilidades que demandan los

¹² Trusted Smart Statistics - Web Intelligence Network | CROS (europa.eu).

¹³ Skills-OVATE | CEDEFOP (europa.eu).

empleadores a través de anuncios de trabajo en línea (OJA)¹⁴. En Skills-OVATE se puede acceder a información basada en millones de OJAs recopilados en 28 países europeos, procedentes de miles de fuentes que abarcan desde portales de empleo privados a servicios públicos de empleo, agencias de contratación, periódicos en línea y sitios web corporativos. Para mostrar las tendencias actualizadas sobre las capacidades que demanda el mercado de trabajo, Skills-OVATE presenta datos de los últimos 4 trimestres disponibles, que se van actualizando cuatro veces al año, estando disponibles los promedios anuales de las variables clave en la plataforma inteligente de habilidades del Cedefop¹⁵. En su primera versión, se recopilaron y analizaron más de 100 millones de anuncios de empleo en línea, durante un período comprendido entre julio de 2018 y diciembre de 2021. El análisis proporciona información sobre las ocupaciones y capacidades más demandadas en los países y regiones europeos según las clasificaciones internacionales establecidas: ISCO-08 para ocupaciones, NUTS-2 para regiones, ESCO para habilidades y NACE Rev. 2 para sectores.

De acuerdo con un reciente estudio sobre el uso de anuncios de trabajo en línea como el ofrecido por Skills-OVATE, los solicitantes de empleo lo perciben como un método de búsqueda atractivo y barato, que les permite navegar por páginas web que realizan muchas más ofertas de trabajo que los tradicionales anuncios en periódicos o revistas, aunque este método de búsqueda de empleo en línea resulta algo más dificultoso, como es lógico, para las personas que no tengan habilidades digitales. El acceso a los OJA es especialmente útil para personas empleadas que buscan un nuevo puesto de trabajo y es mucho más eficiente cuando los filtros de búsqueda están basados en la inteligencia artificial, puesto que pueden mostrar a los solicitantes de empleo vacantes adecuadas en función de sus habilidades y de su experiencia previa. Por otro lado, la introducción de este tipo de anuncios de trabajo en línea también resulta mucho más eficiente para los empleadores, ya que reduce el esfuerzo y los costes de reclutamiento de las empresas al eliminar las barreras geográficas, posibilita la contratación de trabajadores extranjeros y reduce los tiempos de respuesta. Adicionalmente, al contar con una amplia base de datos sobre los CV de los posibles candidatos, las empresas pueden seleccionar mejor los puestos de trabajo que necesitan en función de las capacidades acreditadas por las personas trabajadoras¹⁶.

Como segundo eje de actuación en materia de capacitación para el empleo, la Comisión también se compromete a potenciar las estrategias nacionales elaboradas a tal fin, indicando al respecto que estas han de ser diseñadas y ejecutadas de forma

¹⁴ Por sus siglas en inglés *Online Job Advertisement*.

¹⁵ Skills in online job advertisements | CEDEFOP (europa.eu).

¹⁶ Napierala, J. “La viabilidad de utilizar anuncios de empleo en línea para analizar la demanda no satisfecha de la UE”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Documento de trabajo del Cedefop, n° 18. 2023. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/10233>, pág. 5.

conjunta por toda la Administración, implicando a los interlocutores sociales, a la sociedad civil y a las partes interesadas de los sectores de la educación, la formación y el mercado laboral. Se advierte además sobre la necesidad de abordar un enfoque más estratégico de la migración legal orientado hacia la atracción del talento, para lo cual habría que mejorar las vías legales de acceso a la Unión Europea y el reconocimiento de las competencias de los nacionales de terceros países en el mercado de trabajo europeo. Asimismo, aprovechando toda la potencialidad de las técnicas de aprendizaje colaborativo basado en los *peer mentors*¹⁷, se pretende aunar esfuerzos con la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo para desarrollar actividades de aprendizaje entre iguales que aumenten la prestación de servicios de orientación profesional dirigidos a los colectivos más vulnerables, a fin de cerrar las brechas de capacidades.

El tercer eje de actuación en materia de capacitación para el empleo descansa, como no podía ser de otro modo, sobre la puesta en valor de la educación y la formación profesional (EFP), puesto que, según datos de la propia UE, la mitad de los estudiantes jóvenes europeos cursan estudios en este nivel de enseñanza, por lo que se necesitan sistemas de EFP ágiles, resilientes y con perspectivas de futuro¹⁸. Conviene tener en cuenta a este respecto las previsiones efectuadas por la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2020, sobre la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia¹⁹, donde se indica que la EFP está llamada a desempeñar un papel fundamental en un mercado laboral orientado hacia una transición justa y en permanente mutación, puesto que se centra en la práctica y el aprendizaje basado en el trabajo. Se viene a subrayar así la especial importancia que la EFP tiene a la hora de cubrir las carencias de capacidades en el mercado de trabajo de la Unión, puesto que, por un lado, puede dotar a los jóvenes estudiantes de las competencias necesarias para encontrar empleo, y, por otro lado, contribuye al reciclaje de las capacidades de las personas trabajadores más maduras para adaptarse a las necesidades de los empleadores.

Con el objetivo, pues, de reforzar el papel de la EFP tanto a escala de la Unión como de los Estados miembros, se pide que este nivel formativo se coordine con los sistemas educativos formales y tradicionales, sin ser relegado a un segundo plano, por lo que tanto la Comisión como los Estados miembros deben velar por que la EFP tenga un tratamiento igualitario a la educación clásica, abandonando

¹⁷ Las virtualidades pedagógicas del *cooperative learning*, tanto a través de los grupos de trabajo colaborativo (*learning community*) como mediante la tutoría entre iguales (*peer mentors*), quedaron ya plenamente constatados en la década de 1990, con obras como las de, entre otros, Davis, B. "Tools for Teaching", Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1993.

¹⁸ Comisión Europea. Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, cit., pág. 11.

¹⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0373_ES.html.

su consideración como una prioridad secundaria. De ese modo, confirmando el papel central de la EFP en el proceso continuo de aprendizaje permanente y en la rápida adaptación a un mercado laboral que se transforma a gran velocidad, se pide a los Estados miembros y a la Comisión que colaboren con las partes interesadas en el diseño de una plataforma en línea de la Unión sobre EFP que podría brindar oportunidades para la creación de redes y el intercambio de buenas prácticas, para ofrecer soluciones digitales al aprendizaje basado en el trabajo y para llegar a convertirse en el vínculo digital de los centros de excelencia profesional (CEP) a escala de la Unión con el material disponible para el aprendizaje en línea en un entorno seguro, de calidad y multilingüe. Hay que tener en cuenta a este respecto que el Parlamento Europeo ha apoyado decididamente la promoción de estos CEP, entendiendo que dichos centros pueden ser motores de la innovación, la calidad y la inclusividad, facilitando el intercambio de buenas prácticas, el fomento del aprendizaje mutuo y contribuyendo a la mejora de la calidad y la oferta de EFP en toda la Unión.

En cuanto a los deberes que, en concreto, el Parlamento Europeo pone a la Comisión en materia de EFP, cabe resaltar la petición de desarrollar una estrategia de internacionalización que garantice más oportunidades de cooperación y movilidad para estudiantes y profesores a escala europea, destacando la importancia de que, tanto unos como otros, adquieran competencias que permitan realizar una transición eficaz hacia una economía ecológica y digital. Se exige a la Comisión a tal fin que amplíe los programas de movilidad eficaces destinados a los aprendices, como ErasmusPro, reforzando las sinergias entre los programas del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y Erasmus+ y garantizando los recursos adecuados en el período de programación 2021-2027. También se pide a la Comisión que incluya un indicador sobre las brechas de capacidades en el cuadro de indicadores sociales, en consonancia con los objetivos y la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, puesto que ello puede ser útil para que los responsables políticos a escala nacional en materia de EFP determinen dónde se requieren más esfuerzos.

Por lo que respecta a los Estados miembros, se les pide que adopten, entre otras, las siguientes medidas: a) el diseño, con la participación de los interlocutores sociales, de unos sistemas de EFP inclusivos, que aparezcan interrelacionado con las políticas de aprendizaje de adultos para mejorar las capacidades y competencias de personas adultas poco cualificadas; b) el fomento de estrategias de cooperación regional con vistas a elaborar programas transfronterizos destinados a facilitar la movilidad de estudiantes y trabajadores; c) la promoción decidida del modelo dual de EFP, con el fin de simplificar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, puesto que una formación que combina el aprendizaje estructurado en el lugar de trabajo con la teoría conduce a la certificación de capacidades pertinentes para los empleadores y transferibles al mercado laboral; d) el establecimiento de políticas de licencias de formación remuneradas, en consonancia con los dispuesto

en el Convenio de la OIT sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)²⁰, que permite que los trabajadores asistan a programas de formación durante el tiempo de trabajo sin coste personal, con el fin de promover el aprendizaje permanente; e) el afianzamiento del aprendizaje de idiomas en los sistemas de EFP, ya que la falta de competencias en este ámbito es un serio impedimento a la movilidad, mientras que un buen dominio de varias lenguas tiene un valor añadido en los mercados laborales; f) el reforzamiento de la dimensión de género en los sistemas de EFP, abordando los prejuicios y opciones de género estereotipados de modo que se garantice la participación en igualdad de condiciones de las mujeres en la formación profesional para las profesiones tradicionalmente masculinas y de los hombres en profesiones altamente feminizadas; se pide en este sentido que el aprendizaje, tanto dentro como fuera del trabajo, sea más accesible para las trabajadoras y las personas con funciones de cuidado familiar, especialmente en aquellos sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas, como en el caso de los sectores digital y ecológico, a fin de combatir la segregación de género en la educación y el empleo.

En definitiva, el Parlamento Europeo parece apostar decididamente por la configuración de una especie de EFP europea donde la educación y la formación profesional de excelencia no se vean obstaculizadas en modo alguno por las fronteras.

El cuarto eje en materia de capacitación para el empleo es el relativo a la educación superior, que la agenda europea de capacidades considera como un vehículo esencial para proporcionar a los estudiantes las competencias y habilidades que demandará el mercado de trabajo del futuro, puesto que las universidades generan los conocimientos avanzados y las innovaciones que ayudarán a la sociedad a afrontar los grandes retos derivados de la doble transición. Este eje de la agenda europea de capacidades ha de ser puesta en correlación ineludiblemente con la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas que se viene desplegando a través de los programas Erasmus y Horizonte Europa. Interesa recordar a ese respecto que, ya en la Cumbre de Gotemburgo de 2017, el Consejo Europeo pidió a los Estados miembros de la UE, al Consejo y a la Comisión que presentaran una iniciativa sobre el reforzamiento en toda la UE de asociaciones estratégicas entre instituciones de enseñanza superior, promoviendo la constitución, antes de 2024, de una veintena de *Universidades Europeas* configuradas como redes de universidades que tendrían como objetivo permitir a los estudiantes europeos graduarse combinando periodos de estudio en varios países de la UE. Esta iniciativa volvería a ser apoyada por el Consejo en mayo de 2021, que la dejó enmarcada en “la ambiciosa aspiración de un Espacio Europeo de Educación y un Espacio Europeo de Investigación innovadores, competitivos a escala mundial

²⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C140.

y atractivos, en plena sinergia con el EEES, gracias a la ayuda para impulsar la dimensión de excelencia de la educación superior, la investigación y la innovación, promoviendo también la igualdad de género, la inclusión y la equidad, permitiendo una cooperación transnacional sin trabas y ambiciosa entre las instituciones de educación superior en Europa y estimulando la transformación de la educación superior²¹.

Esta iniciativa forma parte hoy del programa Erasmus+2021-2027, y ha posibilitado asimismo la puesta en marcha de la *European Student Card Initiative*²², con la que se pretende crear una especie de estatuto universitario europeo que simplifique los trámites burocráticos para la movilidad de los estudiantes por toda Europa. En lo que se refiere a la capacitación científica de los investigadores, el instrumento fundamental con el que se pretende implementar la política de I+D+I de la UE es el programa Horizonte Europa 2021-2027²³, que tiene entre sus múltiples objetivos los de generar crecimiento económico basado en la innovación, crear más y mejores puestos de trabajo y garantizar la plena participación de los talentos en la UE, satisfaciendo así las necesidades de investigación e innovación de las empresas y complementando la colaboración entre las universidades y el mundo empresarial.

3.2. Las capacidades más adecuadas para abordar la doble transición verde y digital

Se ha hecho ya tónica la idea relativa a que las profesiones del futuro aún no están definidas a consecuencia, entre otras razones, del efecto disruptivo del nuevo paradigma tecnológico, por lo que resulta aventurado adivinar qué competencias serán las más demandadas por el mercado de trabajo a corto o medio plazo. Pese a ello, la agenda de capacidades europea acomete esa tarea y trata de identificar las competencias que en el ámbito del empleo se consideran esenciales para hacer frente a la doble transición verde y digital. Se parte a tal efecto de la premisa de considerar, por un lado, que la transición ecológica requiere aumentar el número de profesionales que dominen las tecnologías verdes, que desarrollen productos, servicios y modelos de negocio verdes y que generen soluciones innovadoras basadas en la naturaleza con la finalidad de minimizar la huella ambiental de las actividades productivas, puesto que Europa sólo podrá llegar a ser un continente climáticamente neutro con una sociedad que utilice eficazmente los recursos y una economía circular basada en una población activa que piense y actúe en verde.

²¹ <https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/european-universities-initiative>.

²² <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/european-student-card-initiative>.

²³ <https://research-and-innovation.ec.europa.eu/system/files/2022-06/rtd-2021-00013-02-00-es-tra-01.pdf>.

En cuanto a la transición digital, siguiendo las estrategias comunitarias de digitalización de los dos últimos decenios, la agenda de capacidades europea vuelve a poner de manifiesto la necesidad de fomentar que las sociedades de los Estados miembros de la Unión Europea adquieran unas adecuadas habilidades en las llamadas cibercapacidades, con el fin de que la ciudadanía posea unos conocimientos digitales óptimos, dentro de un contexto de aprendizaje permanente²⁴. Se parte así de la necesidad de efectuar un cambio radical en las capacidades digitales teniendo en cuenta que todas las personas necesitan ya capacidades digitales en la vida y en el trabajo, hasta el punto de que, en ciertos tipos de empleo, más del 90% de los puestos de trabajo requieren tipos específicos de capacidades digitales.

Partiendo de esas dos consideraciones previas, la agenda de capacidades europea estima, en primer lugar, que serán fundamentales para afrontar la doble transición verde y digital las capacidades en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Con la aceleración de los cambios tecnológicos, las empresas necesitan personas con capacidades de alto nivel en CTIM para poder afrontar la innovación en ámbitos punteros de las TIC, como la inteligencia artificial o la ciberseguridad. Parece necesario, por tanto, aumentar el número de titulados en CTIM, puesto que solo uno de cada cinco jóvenes europeos se gradúa en educación terciaria en estas materias, lo que supone contar con menos de dos millones de titulados en CTIM al año.

También resulta preciso, en segundo lugar, centrar la atención en el desarrollo de las capacidades emprendedoras y en el emprendimiento social, que contribuyen al aumento del empleo y el crecimiento económico, por lo que la orientación profesional debería abarcar adecuadamente la dimensión del emprendimiento. Los modelos de negocio basados en la economía social se plantean como una alternativa sumamente atractiva a las tradicionales fórmulas empresariales, puesto que la economía social es pionera en la creación de empleo vinculado a la economía circular, la inclusión social y la transición verde.

Además de las cualificaciones técnicas citadas, la agenda de capacidades europea considera que el mercado laboral también necesita cada vez más varias capacidades transversales como el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas. Así, debido a la creciente influencia de los robots y el uso de algoritmos en el sistema productivo, se hace absolutamente necesario el desarrollo de capacidades distintivamente humanas, como la empatía y la adaptación al cambio en entornos complejos. Estas capacidades también serán especialmente importantes en el mercado de trabajo futuro si tenemos en cuenta el crecimiento de la *silver economy* y del sector del trabajo de cuidados

²⁴ Martínez Barroso, M^a.R. “Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles”. En AA.VV. Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, pág. 253.

como consecuencia del cambio demográfico y el progresivo envejecimiento de la población europea que lleva aparejado.

4. LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA ADQUISICIÓN DE CAPACIDADES PROFESIONALES A LO LARGO DE TODA LA VIDA DE LAS PERSONAS

También se ocupa la agenda de capacidades europea, como tercer componente básico, en fomentar el desarrollo de las herramientas más idóneas para posibilitar que todos los ciudadanos comunitarios, cualquiera que sea su estatus profesional o laboral, pueda adquirir habilidades a lo largo de toda su vida, inculcando así una auténtica cultura del aprendizaje permanente. Son tres las herramientas básicas a las que, en concreto, se hace referencia en la agenda de capacidades europea: a) las denominadas cuentas de aprendizaje individuales; b) las micro credenciales, que resultan cruciales para valorar los resultados del aprendizaje adquirido; y c) la nueva plataforma *Europass*, creada para presentar, comunicar y promocionar las capacidades adquiridas.

En relación con la implementación de la primera de las herramientas citadas, ya se ha dado un paso muy significativo con la adopción de la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales²⁵, con la que se pretende apoyar las iniciativas de los Estados miembros para facilitar que más adultos en edad laboral participen en actividades de formación, reduciendo en la medida de lo posible los déficits de capacidades²⁶. La cuenta de aprendizaje individual aparece definida en el art. 4.b) de la citada Recomendación como “una cuenta personal que permite al titular acumular y conservar sus derechos a lo largo del tiempo para acceder a las oportunidades admisibles de formación, orientación o validación de aprendizajes que considere más útiles, en el momento en que lo desee, de conformidad con las normas nacionales”. A fin de alcanzar los objetivos perseguidos por esta norma de *soft law*, se recomienda a los Estados miembros que consideren la posibilidad de instaurar este tipo de cuentas de aprendizaje individuales que permitan a los interesados participar en formaciones pertinentes para el mercado laboral, estableciendo a tal efecto un marco facilitador (*enabling framework*) que incluya oportunidades de orientación y de validación de aprendizajes, promoviendo la aceptación efectiva de dichas formaciones.

El marco facilitador que permita instaurar cuentas de aprendizaje individuales ha de estar integrado, al menos, por los siguientes recursos:

²⁵ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/es/pdf>

²⁶ Art. 1 de la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales.

- a) Un servicio de orientación profesional y validación de aprendizajes, que incluya oportunidades de evaluación de capacidades, a los que todos los titulares de cuentas de aprendizaje individuales puedan acceder de manera presencial o en línea, ya sea de forma gratuita o utilizando sus derechos de formación individual siguiendo lo dispuesto en la Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal²⁷.
- b) Un registro nacional de las oportunidades admisibles de formación de calidad, de orientación profesional y de validación de aprendizajes. Dicho registro ha de incluir la información que al respecto ofrezcan los Estados miembros de forma gratuita. Y cada Estado miembro debería establecer y publicar normas claras para la inclusión en dicho registro de la información pertinente, de forma transparente y en cooperación con los interlocutores sociales y las partes interesadas.
- c) Un portal digital nacional único de apoyo a las cuentas de aprendizaje individuales. A tal fin, los Estados Miembros han de permitir el acceso de los titulares a sus cuentas de aprendizaje individuales, facilitando la navegación por el registro mediante una autenticación electrónica segura²⁸, en un portal digital nacional único accesible en el que se pueda entrar fácilmente desde dispositivos móviles y que, preferiblemente, esté interconectado con la plataforma Europass.
- d) La concesión de permisos de formación remunerados que permitan a los trabajadores participar en actividades de formación durante el horario laboral utilizando sus cuentas de aprendizaje individuales.

En cuanto al desarrollo de las microcredenciales necesarias para una valoración de los resultados del aprendizaje, el Consejo de la Unión Europea adoptó asimismo una Recomendación de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad²⁹, que persigue tres objetivos básicos: a) permitir que las personas adquieran, actualicen y mejoren los conocimientos, capacidades y competencias que necesitan para prosperar en un mercado de trabajo cambiante, para efectuar una transición justa hacia la economía ecológica y digital y para estar mejor preparadas para hacer frente a los retos presentes y futuros; b) apoyar la preparación de los proveedores de microcredenciales para mejorar la calidad, la transparencia, la accesibilidad y la flexibilidad de la oferta de aprendizaje con el fin de capacitar a las personas para

²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:ES:PDF>

²⁸ Siguiendo los requisitos de accesibilidad contemplados en la Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios (DO L 151 de 7.6.2019).

²⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/es/pdf>

crear itinerarios de aprendizaje y profesionales personalizados; y c) fomentar la inclusión, el acceso y la igualdad de oportunidades, contribuyendo a la consecución de la resiliencia, la justicia social y la prosperidad para todos, en un contexto de cambios demográficos y sociales y durante todas las fases de los ciclos económicos.

Se entiende por microcredencial el registro de los resultados del aprendizaje que ha obtenido una persona a raíz de un pequeño volumen de aprendizaje, debiendo ser evaluados dichos resultados con arreglo a criterios transparentes y claramente definidos. Para que una determinada experiencia de aprendizaje pueda dar lugar a la obtención de una microcredencial es necesario que esté diseñada de modo que proporcione a la persona aprendiente unos conocimientos, capacidades y competencias específicas que respondan a sus necesidades sociales, personales y culturales o bien a las demandas del mercado de trabajo. Estas microcredenciales son propiedad de la persona aprendiente, se pueden compartir, son portátiles y pueden ser independientes o acumularse en credenciales más amplias. Hay que tener en cuenta además que pueden ser proveedores de micro credenciales tanto las instituciones educativas como los interlocutores sociales, los empleadores, las organizaciones de la sociedad civil, los servicios públicos de empleo, las autoridades regionales y nacionales, así como cualquier otro tipo de agentes que impartan y expidan microcredenciales para el aprendizaje formal, no formal e informal. A efectos de implantación efectiva de esta herramienta se recomienda a los Estados miembros, por tanto, que adopten y fomenten el concepto de microcredencial establecido a nivel europeo, que faciliten su desarrollo, cuando proceda, en los entornos de aprendizaje formal llevado a cabo tanto en las instituciones de educación superior como en el marco de las instituciones de EFP, que apoyen el diseño y la emisión de microcredenciales por parte de otro tipo de proveedores en entornos de aprendizaje informal, y que las integren en sus políticas de empleo y en sus políticas activas de inserción en el mercado de trabajo.

Con la generalización de la implantación y el uso de microcredenciales se busca un aumento de la participación de los ciudadanos europeos en el aprendizaje permanente hasta llegar a alcanzar el objetivo de que el 60% de todos los adultos participen en actividades de formación cada año, tal como se proponía en la acción 8 (capacidades para la vida) de la agenda de capacidades europea³⁰, que fue implementada mediante Resolución del Consejo de 24 de diciembre de 2021 sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030³¹, donde se subrayó que el aprendizaje de adultos necesita un enfoque holístico que incluya la colaboración intersectorial y de múltiples partes interesadas, con una coordinación

³⁰ Comisión Europea. Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, cit., pág. 18.

³¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv%3AAOJ.C_2021.504.01.0009.01.SPA

eficaz a nivel europeo, nacional, regional y local que respete los diversos modelos de aprendizaje de adultos en la Unión Europea.

La tercera herramienta anunciada y puesta en marcha con la nueva agenda europea de capacidades es la plataforma Europass³², con la que se pretende que, una vez se disponga del certificado acreditativo de las capacidades adquiridas, estas se puedan comunicar eficazmente a la hora de demandar un empleo o continuar el proceso continuo de aprendizaje. Se trata de una herramienta digital que permite a sus usuarios crear un perfil gratuito en la plataforma Europass donde llevar el registro *on line* de todas las capacidades, cualificaciones y experiencias que una persona vaya adquiriendo a lo largo de su vida, pudiendo conservar sus títulos, cartas de referencia y demás documentos en su biblioteca Europass. Esta herramienta digital permite además crear un CV Europass, que ya es uno de los formatos de currículum más reconocidos en Europa, elaborar una carta de presentación, poner a prueba los conocimientos digitales, con la emisión de un informe detallado sobre los puntos fuertes y débiles, obtener una credencial digital europea para el aprendizaje y comparar cualificaciones dentro del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). El MEC fue creado en 2008 y fue renovado por la Recomendación del consejo de 22 de mayo de 2017 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente³³, que tiene la finalidad de actuar como instrumento de conversión entre los diferentes marcos nacionales de cualificaciones para mejorar la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones de los ciudadanos europeos, quienes podrán consultar la información disponible sobre cualificaciones de los Estados miembros de la Unión Europea y de sus respectivas instituciones.

Para poder comprobar la efectividad de estas herramientas y de las demás medidas previstas o impulsadas por la agenda de capacidades europea, la Comisión propuso fijar una serie de objetivos cuantitativos basados en cuatro indicadores ya existentes, que se someterían a seguimiento periódico en el quinquenio 2020-2025. Los objetivos perseguidos aparecen cuantificados del siguiente modo: a) en cuanto a la participación de adultos de 25 a 64 años en actividades formativas a lo largo de cada año natural, se espera llegar en 2025 a una tasa del 50%, lo que implicaría un aumento del 32%; b) la participación de adultos poco cualificados de 25 a 64 años en actividades de aprendizaje durante cada año debería situarse al menos en el 30%, puesto que se parte de un nivel muy bajo (18%, con los datos disponibles de 2016); c) por lo que respecta a la proporción de adultos desempleados de 25 a 64 años con una experiencia de aprendizaje reciente, se pretende llegar al 20% (también se parte de un porcentaje muy bajo, del 11%, con datos de 2019); d) y en cuanto al porcentaje de adultos de 16 a 74 años con al menos capacidades digitales

³² Home | Europass.

³³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=ES)

básicas, los objetivos son bastante ambiciosos, dado que se espera llegar en 2025 a un porcentaje del 70%.

Resulta evidente que todos esos objetivos no serán alcanzables si no se efectúa la inversión necesaria, de ahí que la Comisión proponga el uso del instrumento presupuestario *Next Generation EU* para “apoyar y desbloquear la inversión en capital humano, promoviendo la igualdad de género y la inclusividad”, animando así a los Estados miembros a utilizar los recursos financieros de la Unión Europea para impulsar los sistemas nacionales de capacitación y reciclaje profesional de la población activa. Así, tal como se preveía en la agenda europea de capacidades, la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales, volvería a recordar que podían ser utilizados para crear este tipo de herramientas y su marco facilitador todos los fondos de la Unión que, en el marco de *Next Generation EU*, apoyan los programas de aprendizaje de adultos, como el Fondo Social Europeo Plus³⁴, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional³⁵, el Fondo de Transición Justa³⁶, así como, cuando proceda, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia³⁷.

5. EL REFLEJO DE LA AGENDA DE CAPACIDADES EUROPEA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El compromiso por parte del Gobierno español de cumplir con la agenda de capacidades europea se observa ya en el Informe *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, elaborado en el año 2021, donde se indica que el hecho de contar con una fuerza trabajadora bien formada y actualizada irá adquiriendo cada vez mayor trascendencia “a medida que la economía del conocimiento avance, la tecnología vaya transformando el tejido productivo, nuestra población en edad de trabajar disminuya, la competencia global aumente y amenazas como el cambio climático se recrudezcan”. Para hacer frente a esos retos, el propio informe detecta tres *asignaturas pendientes* que el sistema educativo español tiene que abordar y corregir a corto y medio plazo, entre las que cabe destacar, en consonancia con lo exigido en la agenda de capacidades

³⁴ Aprobado por el Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013 (DO L 231 de 30.6.2021).

³⁵ Previsto en el Reglamento (UE) 2021/1058 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Fondo de Cohesión (DO L 231 de 30.6.2021).

³⁶ Aprobado por el Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa (DO L 231 de 30.6.2021).

³⁷ Adoptado por el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DO L 57 de 18.2.2021).

europea, la necesidad de mejorar las competencias del capital humano y el impulso de la formación a lo largo de toda la vida³⁸.

En lo que se refiere a las competencias del capital humano, el informe 2050 indica que la población adulta en España presenta un inferior dominio de competencias básicas como la comprensión lectora o la habilidad matemática en comparación con sus homólogos europeos, estando también por debajo de la media europea en materias fundamentales como el conocimiento de idiomas extranjeros, las habilidades digitales o la formación financiera, así como en el dominio de capacidades transversales (*soft skills*) como el pensamiento crítico y la creatividad, que, como ya se advertía en la agenda europea de capacidades, tendrán una importancia cada vez mayor en el desarrollo personal y profesional de las personas³⁹.

En cuanto a la necesidad de impulsar la formación a lo largo de toda la vida, que es el verdadero *leitmotiv* de la agenda europea de capacidades, como vimos, el informe 2050 pone de manifiesto que el *lifelong learning* se ha convertido en un objetivo compartido por los países más desarrollados del mundo, puesto que la participación de la población adulta en procesos de recualificación está ligada a una mayor productividad, mayores oportunidades de empleo y mejores salarios. Sin embargo, en España no se ha avanzado mucho en este terreno debido a la falta de oportunidades y al hecho de que buena parte de los fondos que el Estado y las empresas reservan con este objetivo no vienen siendo utilizados a tal fin, de ahí que sólo 4 de cada 10 personas adultas participen en programas de formación o recualificación reglados o no reglados cada año, lo que nos sitúa en la media de la UE-27 pero por debajo de la UE-8⁴⁰.

Partiendo de los recursos humanos e institucionales con los que ya cuenta España en materia de educación y formación (institutos, universidades, centros de FP y organismos de recualificación para población trabajadora y desempleada necesarios), el informe 2025 deja planteadas también las medidas

³⁸ Como primera asignatura pendiente se menciona “la alta proporción de población española que no supera la educación secundaria obligatoria”, puesto que, si bien la proporción de población de 25 a 64 años con formación superior (universidad, FP de grado superior, o equivalentes) en España es similar a la de los países más avanzados de Europa (UE-8), la proporción de personas que tiene una titulación de segunda etapa de secundaria (Bachillerato, FP de grado medio u otras equivalentes) es muy inferior a la de nuestros vecinos europeos (el 23% frente al 42% de la UE-22 o el 41% de la UE-8). Gobierno de España. España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021, pág. 132.

³⁹ Gobierno de España. España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, cit., págs. 132-133.

⁴⁰ Gobierno de España. España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo, cit., pág. 134.

a adoptar, encauzándolas en torno a, entre otras, tres grandes tipos de mejoras: la consolidación de la Formación Profesional como una de las principales vías de formación y recualificación profesional, la potenciación del protagonismo del sistema universitario en la formación y recualificación de la fuerza trabajadora y la constitución de un sistema integrado de educación y recualificación para la población trabajadora en activo (formación *in-company*)⁴¹.

El primer paso en la consecución de esos objetivos se daría con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP)⁴², de la que se ha dicho que tiene como objetivo nuclear “la unificación de la formación profesional en un único sistema, bajo unas mismas reglas uniformes aplicables a cualquier oferta formativa”⁴³. La conexión de esta ambiciosa norma con la agenda europea de capacidades se observa ya en su exposición de motivos, donde se hace referencia a la oportunidad que representan los Fondos Europeos *Next Generation UE* para financiar un nuevo sistema de formación profesional que facilite el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, así como la cualificación y recualificación permanente de toda la población, desde los jóvenes antes de abandonar la escolaridad obligatoria hasta el final de la trayectoria profesional, que es uno de los grandes desafíos como país.

Esta apuesta por un nuevo “régimen de formación y acompañamiento profesionales” que sea capaz de responder “a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida”, también tiene en cuenta, como pide la agenda de capacidades europea, “las transformaciones fruto de la digitalización y la economía verde y azul y la sostenibilidad en todos los sectores económicos, como vectores clave del empleo”. Entiende así el legislador español, en concordancia con los postulados de la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, que el nuevo sistema de formación profesional “puede y debe ser un aliado prioritario, tanto en la conversión a la economía digital como en la tarea de transición ecológica y lucha contra el cambio climático desde el ámbito laboral, aprovechando además las oportunidades que se abren en múltiples campos profesionales relacionados con la mitigación de emisiones (rehabilitación energética de edificios; instalación y mantenimiento de plantas de energía renovable; compostaje de biorresiduos), la adaptación a los impactos climáticos (jardinería de bajo consumo de agua;

⁴¹ *Ibidem*, págs. 135 a 142.

⁴² Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139>

⁴³ Camas Roda, F. “Empleabilidad-formación tras la Ley 3/2023, de 28 de febrero de empleo”. En AA.VV. Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pág. 51.

agroecología; horticultura urbana), o la promoción de una cultura de sostenibilidad (educación ambiental; ocio y turismo sostenible; consultoría en ahorro y eficiencia energética)”.

Interesa destacar que el derecho a formación a lo largo de toda la vida, como ha señalado la doctrina, es considerado por el legislador como un fin en sí mismo, sin que esté condicionado por las exigencias del mercado de trabajo y teniendo como interés primordial el de la propia persona⁴⁴. Así lo indica, desde luego, el art. 1 de la LOFP cuando delimita como objeto y finalidad de la norma “la capacidad de las personas para lograr ser aquello que tienen motivos para desear ser”, lo que “requiere disponer de un amplio conjunto de derechos, capacidades y competencias personales, sociales y profesionales que son imprescindibles tanto para desarrollarse plenamente como personas como para aprovechar las oportunidades de empleo que ofrece el cambio económico y tecnológico”.

Son muchas y de gran calado las novedades que introduce la LOFP con esa finalidad, de las que sólo podemos destacar aquí las más relevantes y de forma muy sucinta. Con el objetivo de integrar la formación profesional en una única estructura orgánica y administrativa, el art. 114 de la LOFP atribuye al Ministerio de Educación y Formación Profesional la gestión de todos los elementos e instrumentos que integran el nuevo sistema de formación profesional enumerados en el art. 7 de la propia LOFP. Sobresale entre ellos el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que sustituye al actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, donde se recogían los certificados de profesionalidad que venían siendo expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas⁴⁵. Con la adopción del concepto de competencia profesional se busca la alineación con el significado que esta expresión tiene en los países de la Unión Europea, evitando así los errores interpretativos que el término cualificación ha venido arrastrando a lo largo del tiempo. Por otro lado, al objeto de incorporar al sistema de formación profesional la herramienta de las microcredenciales (o microformaciones, como se denomina en la LOFP), se efectúa una flexibilización de la formación que

⁴⁴ Camas Roda, F. “Empleabilidad-formación tras la Ley 3/2023, de 28 de febrero de empleo”, cit., pág. 64.

⁴⁵ Como esta modificación estructural requiere un desarrollo reglamentario que puede tardar mucho tiempo en producirse, la Disposición transitoria segunda de la LOFP indica que “la ordenación académica de las enseñanzas de Formación Profesional del Sistema Educativo y la ordenación de los Certificados de Profesionalidad en el ámbito de la Formación Profesional para el empleo, continuarán vigentes hasta que se proceda al desarrollo reglamentario en el marco del nuevo Sistema de Formación Profesional en los términos previstos en el Título II y en la Disposición final octava de esta ley”. Por otro lado, hasta que se proceda al desarrollo reglamentario del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, “mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (apartado 1 de la Disposición transitoria tercera de la LOFP).

requiere contar con referentes menores, que son los denominados estándares de competencia⁴⁶, que serán organizadas por familias profesionales y por niveles en función de la complejidad de las tareas que describen.

Esta noción flexible de competencia profesional, basada en las microcredenciales, se va a completar con otro novedoso instrumento del que también va a disponer el futuro sistema español de formación profesional: el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales. El art. 22.3 de la LOFP indica a tal fin que las ofertas de carácter no formal asociadas a estándares de competencias profesionales podrán ser objeto posterior de reconocimiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan, a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales. Y aunque habrá que esperar a ese futuro desarrollo reglamentario, la propia LOFP ha dedicado su Título VI al procedimiento de acreditación de este tipo de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales que tiene como objetivo final, tal como dispone el art. 90.1 de la LOFP, la identificación, evaluación y acreditación oficial de este tipo de microcredenciales.

También resulta novedoso, en tercer lugar, el denominado Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, donde se incluirán, por vez primera, todas las ofertas de trabajo que pueden cursarse en España en el marco de la formación profesional, desde las más amplias a las más reducidas o microformaciones.

El segundo de los objetivos previstos en el informe 2050, relativo a la potenciación del papel del sistema universitario en materia de formación permanente a lo largo de toda la vida, aparece contemplado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)⁴⁷. Su preámbulo es bastante elocuente al respecto cuando, tras reconocer que las universidades han venido siendo espacios de formación para los jóvenes, se indica la necesidad de ir más allá y lograr una Universidad para todas las edades, un lugar en el que la formación a lo largo de la vida para cualquier persona y colectivo sea un objetivo básico, un espacio donde converjan y se relacionen científicas y científicos, estudiantado, profesionales que buscan actualizar sus capacidades, especialistas y agentes sociales, buscando todas ellas y ellos reforzar conocimientos, construir competencias y plantear caminos de transformación e innovación de manera compartida.

⁴⁶ Equivalentes a las unidades competenciales de las precedentes cualificaciones profesionales. Hay que tener en cuenta a este respecto, tal como establece la Disposición adicional sexta de la LOFP, que “quienes estén en posesión de un Certificado de profesionalidad regulado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, tendrán acreditados los estándares de competencia profesional del nuevo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales declarados equivalentes a las unidades de competencia incluidas en dicho certificado”.

⁴⁷ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

Con esa finalidad, la LOSU considera la formación permanente o a lo largo de toda la vida como una dimensión esencial de la función docente de la Universidad, hasta el punto de que la expresión “formación a lo largo de toda la vida” aparece hasta en 23 ocasiones a lo largo del articulado de la norma. Así, ya en el art. 2.g) de la LOSU se reconoce como función del sistema universitario la “transferencia e intercambio del conocimiento y de la cultura al conjunto de la sociedad a través de la actividad universitaria y la formación permanente o a lo largo de la vida del conjunto de la ciudadanía”. También al hacer referencia a la autonomía de las universidades, el art. 3.2 de la LOSU establece que dicha autonomía comprende y requiere la propuesta y determinación de enseñanzas propias universitarias, incluida la formación a lo largo de la vida, y la expedición de los títulos correspondientes a las enseñanzas universitarias de carácter oficial, así como de títulos propios, incluida la formación a lo largo de la vida.

Asimismo, el art. 7.1 de la LOSU, relativo a los títulos universitarios, indica que las universidades podrán impartir enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios, incluidos los de formación a lo largo de la vida, en los términos que se establezcan reglamentariamente, añadiéndose en el apartado 5, en coherencia con la apuesta de la agenda europea de capacidades por el desarrollo de las microcredenciales como herramienta de valoración de los resultados de la formación continuada, que “la formación a lo largo de la vida podrá desarrollarse mediante distintas modalidades de enseñanza, incluidas microcredenciales, micromódulos u otros programas de corta duración”. A la espera de lo que su necesario desarrollo reglamentario determine al respecto, lo cierto es que el 19 de junio de 2023 el propio Ministro de Universidades, Joan Subirats, presentó en el Rectorado de la Universidad de Málaga el llamado Plan Microcreds, un proyecto de acción dotado con un fondo de 50 millones de euros, financiado al amparo del programa *Next Generation EU*, y en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que propone 41 actuaciones encaminadas a desarrollar las microcredenciales universitarias en España⁴⁸.

Según lo previsto en dicho plan, la microcredenciales universitarias son certificaciones derivadas de formaciones breves, de menos de 15 créditos ECTS, focalizadas en la adquisición de conocimientos, habilidades o competencias específicas. Su formato es flexible, adaptado a las necesidades del alumnado adulto y presenta una estructura modular, de modo que cada formación puede tener sentido de forma independiente y, al mismo tiempo, acumularse y combinarse en credenciales más amplias, como grados o másteres, en el marco de un itinerario formativo personalizado. Su objetivo básico, según las palabras del Ministro de Universidades, es intentar dirigirse a un sector de la población poco presente en las universidades españolas, afrontando una amplia gama de retos que pasan por darle a

⁴⁸ https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/06/230619_NdP_Plan_Microcreds.pdf

la población nuevas oportunidades de empleo vinculadas al desarrollo tecnológico y la transición hacia una sociedad del conocimiento, ampliando y democratizando el acceso a la educación superior mediante el diseño de programas dirigidos a los grupos de población más vulnerables, como personas en desempleo, baja renta o situación de exclusión social, así como para actividades de intermediación entre la universidad y los sectores productivos. Se parte, obviamente, del hecho de que las universidades españolas disponen ya de un gran potencial para el desarrollo de la formación a lo largo de la vida y la recualificación profesional, puesto que cuentan con una capacidad instalada privilegiada tanto en infraestructura y presencia territorial como en capital humano especializado.

En lo que respecta, en fin, al tercer gran objetivo previsto en el informe 2050, relativo a la educación y recualificación de la población trabajadora en activo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LEM)⁴⁹, se ha ocupado de regular la denominada “formación en el trabajo” como una de las funciones del sistema nacional de empleo, desarrollando lo previsto en la Disposición adicional cuarta de la LOFP, donde se hacía referencia a las competencias que a este respecto corresponderán al Ministerio de Empleo y Economía Social. Así, tal como se indica en el art. 8.4.g) de la LEM, una de las funciones del sistema nacional de empleo, que tendrá que ser realizada por la futura Agencia Española de Empleo, será la de “promover los mecanismos para una adecuada oferta de formación en el trabajo”, mejorando tanto las competencias profesionales de las personas trabajadoras y su empleabilidad, como la cobertura de las necesidades de las empresas.

Entre los fines básicos de esta formación en el trabajo se encuentran, según lo previsto en el art. 33.2 LEM, el de “favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado”, y el de desarrollar el ejercicio de los permisos de formación previstos en el art. 23 ET, incluido el permiso retribuido de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, dando así una adecuada implementación legal a uno de los principales recursos previstos en la agenda europea de capacidades para crear el marco facilitador que permita instaurar cuentas de aprendizaje individuales.

También se enumeran como fines de esta formación *in company*, siguiendo lo previsto en la agenda de capacidades europea, la mejora de las competencias digitales y de sostenibilidad que inciden en el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras; el impulso de la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más cercanas a las empresas; y la promoción de las competencias profesionales adquiridas por

⁴⁹ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>

las personas trabajadoras, procurando que los procesos de aprendizaje informales sean objeto de una adecuada valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.

De ese modo, como ya ha advertido la doctrina, la Agencia Española de Empleo conservará un papel significativo en materia de formación profesional que no tiene porqué ser residual, sino que puede jugar un papel fundamental y dinámico en el marco del sistema formativo en la medida en que le corresponderá gestionar, en definitiva, toda la oferta de formación profesional no formal⁵⁰. Oferta formativa que, si va asociada a los estándares de competencias profesionales establecidos en la LOFP, tendrá que ser reconocida y registrada formalmente como microformación o microcredencial a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales previsto en el nuevo sistema de formación profesional.

BIBLIOGRAFÍA

Camas Roda, F. “Empleabilidad-formación tras la Ley 3/2023, de 28 de febrero de empleo”. En AA.VV. Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023.

Comisión Europea. Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. Bruselas, 1.7.2020. COM(2020).

Davis, B. “Tools for Teaching”, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1993.

European Commission. “Pact for Skills annual report 2022. Progress on upskilling and reskilling the European workforce”. Brussels, 2022.

European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Updating the 2020 New Industrial Strategy: Building a stronger Single Market for Europe’s recovery. Brussels, 5.5.2021 COM (2021).

European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Brussels, 10.6.2016 COM (2016).

⁵⁰ Camas Roda, F. “Empleabilidad-formación tras la Ley 3/2023, de 28 de febrero de empleo”, cit., pág. 60.

Gobierno de España. España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021.

Martínez Barroso, M^a.R. “Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles”. En AA.VV. Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

Napierala, J. “La viabilidad de utilizar anuncios de empleo en línea para analizar la demanda no satisfecha de la UE”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Documento de trabajo del Cedefop, n° 18. 2023. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/10233>.

OIT. “Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021.

Ratcliff, C., Martinello, B. y Litos, V. “Una agenda digital para Europa”. Fichas técnicas sobre la Unión Europea, Parlamento Europeo, 2023.

Somavía, J. “Trabajo decente”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.