

## FORMACIÓN PROFESIONAL

MARIOLA SERRANO ARGÜESO  
Universidad de Deusto. Bilbao

SUMARIO: 1. *Educación, mercado de trabajo y desempleo juvenil.*—2. *Instrumentos jurídicos de la OIT en materia de Formación Profesional.*—3. *Indicaciones de la OIT en materia de formación para una mejor inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo (informes y estudios).*—4. *La Formación Profesional en la Agenda Europea.*—5. *Nuevas directrices para la Formación Profesional en España.*—6. *Bibliografía.*

### 1. EDUCACIÓN, MERCADO DE TRABAJO Y DESEMPLEO JUVENIL

Cierto es que en los últimos años (décadas) la formación de la población española ha mejorado mucho debido a los avances en educación básica, la modernización de la Formación Profesional, y la expansión del sistema universitario. Así, el porcentaje de adultos sin educación ha pasado de un 10 % a menos de un 2 %, y la proporción de personas con titulación terciaria ha aumentado de un 16 % (nacidos en los cuarenta) a un 47 % (nacidos en los ochenta). A pesar de ello, España sigue teniendo aún una población menos formada que los países más avanzados de la UE lo que convierte a la formación en un reto si tenemos en cuenta el avance de la economía, el conocimiento, la tecnología, la competencia internacional, el cambio climático o las tendencias demográficas<sup>1</sup>. Desde el punto de vista del género, existen

---

<sup>1</sup> Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050\\_3.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050_3.pdf).

importantes brechas tanto desde el punto de vista del acceso como del uso de las habilidades digitales. Asimismo, las mujeres están infrarrepresentadas en los ámbitos TIC (tecnologías de la información y la comunicación) y STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), sectores claves en el mercado de trabajo actual y futuro, y sobre representadas en los entornos sociales, humanísticos, biosanitarios.

Preocupantes son los datos del desempleo juvenil, y más si tenemos en cuenta que en gran parte de los casos están relacionados con una falta de formación adecuada para la incorporación al mercado de trabajo actual. España es el país de la UE con una tasa más alta sólo por detrás de Grecia, situándose en torno al 27 % en el año 2022<sup>2</sup>, dato que inquieta si cabe aún más si se compara con la tasa de desempleo juvenil a nivel mundial (23,3 %). Así, en nuestro país se da un desequilibrio importante entre los niveles de formación de la población activa y las necesidades del mercado laboral<sup>3</sup>. Al hilo de esta cuestión es importante resaltar que la formación profesional en España es escasa en comparación con otros países europeos ya que solo el 30 % de las personas que terminan la Educación Secundaria Obligatoria optan por cursar estudios de FP<sup>4</sup>, en Europa, en cambio, el porcentaje se eleva al 48 %. Asimismo, a raíz de la pandemia causada por el COVID-19, el nivel de desempleo juvenil aumentó por seis veces en este colectivo, afectando en mayor medida a aquellos países con menos recursos. Para afrontar dicha situación, la OIT recomendó en aquel momento la implantación de programas de ayudas que fomentasen la creación de empleos sostenibles en tierra y mar<sup>5</sup>. En Europa destacamos al respecto el programa *Next Generation EU*. La precariedad también acompaña al trabajo juvenil. Si en Europa la media de trabajos temporales se sitúa en torno al 10 %, en España en el año 2020 alcanzó el 24 %<sup>6</sup>. En septiembre del año 2022 el 25 % de los contratos suscritos por los jóvenes eran temporales.

A nivel mundial, según la OIT, en el año 2022<sup>7</sup>, la tasa de población que ni estudia ni trabaja ha aumentado en un 1,5 puntos porcentuales, y en Europa

---

<sup>2</sup> SANTANDER, ¿Qué es la economía naranja? Disponible en: <https://www.santander.com/es/stories/economia-sostenible-un-color-para-cada-desafio>.

<sup>3</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, *Plan de modernización de la formación profesional*. Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.europaciudadana.org/>.

<sup>5</sup> Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/08/1512872>.

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.bankinter.com/blog/empresas/trabajo-temporal-espana-europa-comparacion>.

<sup>7</sup> *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuro para los jóvenes (2022)*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/>.

y Asia Central se prevé un aumento del desempleo de 1,5 puntos porcentuales debido a la guerra en Ucrania. Asimismo, en la región de Asia y el Pacífico se estima que alcance el 14,9 %. En América Latina la previsión aumenta hasta el 20,5 %, una tasa muy superior a la prevista en América del Norte que alcanza el 8,3 %. En los países árabes, por otro lado, se espera que llegue a alcanzar el 24,8 % representando en este caso (que merece destacar) el desempleo femenino el 42,5 %. En África los datos son del 12,7 % aunque denuncia la OIT que no se tiene en cuenta que una gran cantidad de jóvenes se ha dado por derrotado y gran parte de ellos, el 25 %, ni estudia ni trabaja.

Invertir en formación es no solo generar empleo sino crear empleo de calidad. Esa apuesta por la formación sobre la que reflexionaremos en el presente capítulo va a requerir de nuevas competencias y habilidades que deberán estar continuamente actualizadas a lo largo de la vida laboral.

## 2. INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE LA OIT EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las normas de la OIT alientan a los países miembros a elaborar políticas de formación y de fomento de los recursos humanos que beneficien a todos los interlocutores sociales al objeto de facilitar la incorporación al ámbito laboral. A dichos efectos, «los estrechos vínculos entre formación profesional y oportunidades en el empleo se ponen de manifiesto de forma permanente»<sup>8</sup>. Para la OIT el término «cualificaciones» designa las habilidades profesionales del trabajador y el término «competencias» abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan en un contexto específico. «Desde esta perspectiva la cualificación profesional haría referencia al conjunto de conocimientos, experiencias y actitudes profesionales necesarias para realizar o desempeñar las funciones laborales exigidas por las características específicas de un determinado puesto de trabajo u ocupación. La expresión «aprendizaje permanente» engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualifi-

---

<sup>8</sup> En la terminología europea el término «cualificación» se ha cambiado por el de «capacitación», que remite a unos estándares de competencia más flexibles y abarca las «microformaciones» requeridas en muchos casos para adaptarse a los cambios –fundamentalmente tecnológicos– que se están llevando a cabo en los sistemas productivos, de modo que partiendo de las competencias que el trabajador ya posee y de la experiencia laboral previa pueda adquirir las habilidades necesarias que le faltan para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. MONEREO PÉREZ, J. L y MORENO VIDA, M. N, «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», *Temas Laborales*, núm. 160, 2021, p. 94.

caciones (Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos de la OIT)<sup>9</sup>. La OIT ha destacado siempre la importancia de la formación profesional para facilitar el aprendizaje permanente y la empleabilidad como parte destacada de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y alcanzar un desarrollo económico y social sostenible. A lo largo de este análisis veremos cómo dicha cuestión se manifiesta en los instrumentos jurídicos e informes de la OIT.

Analizando históricamente los instrumentos jurídicos de la OIT<sup>10</sup> en materia de formación profesional es necesario examinar, en primer lugar, el «Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos» (instrumento actualizado y citado como convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos)<sup>11</sup> ratificado por España

---

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> No se refiere el *C140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974* (núm. 140) ya que es objeto de estudio específico en otro capítulo de este libro.

Instrumentos jurídicos derogados: *R015-Recomendación sobre la enseñanza técnica (agricultura) 1921*; *R056-Recomendación sobre la enseñanza profesional (edificación) 1937*.

Instrumentos jurídicos reemplazados: *R057 – Recomendación sobre la formación profesional, 1939* (núm. 57). Sustituida por la *Recomendación sobre la formación profesional de 1962*, sustituida a su vez por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975*, y finalmente por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*; *R060 – Recomendación sobre el aprendizaje, 1939* (núm. 60). Sustituida por la *Recomendación sobre la formación profesional de 1962*, sustituida a su vez por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975* y finalmente por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*; *R087 – Recomendación sobre la orientación profesional, 1949* (núm. 87). Sustituida por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975* y finalmente por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*; *R088 – Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950* (núm. 88). Sustituida por la *Recomendación sobre formación profesional de 1962*. Sustituida a su vez por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975* y finalmente por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*; *R101 – Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956* (núm. 101). Sustituida por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975* y finalmente por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*; *R117 – Recomendación sobre la formación profesional, 1962* (núm. 117). Sustituida por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975* y finalmente por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*; *R150 – Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975* (núm. 150). Sustituida por la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004*. La OIT explicitó la necesidad de una nueva recomendación ya que la 150 está claramente superada: «Adoptados en 1975, el *Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975* (núm. 142) y la *Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975* (núm. 150), reflejan las condiciones económicas y sociales que prevalecían en ese período. En aquellos momentos, muchos países estaban aplicando unas políticas económicas, sociales e industrializadoras planificadas, la tecnología de la información estaba aún en sus primeros balbucesos, la organización de las empresas se basaba en gran medida en principios tayloristas y la fuerza de trabajo disponía de empleos con salarios seguros. Aunque el *Convenio núm. 142*, que tiene un carácter más bien general, puede considerarse como todavía válido la *Recomendación núm. 150* está claramente superada» (vid. Informe V. *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes* (2000). Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm> (última consulta 19 de diciembre de 2022))

<sup>11</sup> *C142 – Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975* (núm. 142).

el 16 de mayo de 1977. Adaptando el contenido del convenio a un lenguaje más actual en materia formativa, podemos resaltar las siguientes directrices dirigidas a los estados miembros que lo han ratificado o van a hacerlo:

— Elaborar políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo. Para ello debe atenderse a las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional; la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural; las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales. Un objetivo importante es conseguir que las personas desarrollen sus aptitudes no solo en beneficio propio sino teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad. Destaca la incidencia en la relación entre el empleo y las necesidades formativas.

— Establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste. Fundamental, en este caso, la flexibilidad en los sistemas de enseñanza.

— Ampliar los programas adecuándolos a las personas con discapacidad y procurando que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y en todos los niveles de calificación y de responsabilidad. En este caso, resta decir la importancia de la adaptación a los colectivos con necesidades especiales.

— Difundir e informar adecuadamente a los destinatarios (principalmente gente joven).

— Corresponsabilidad de los agentes sociales en la implementación de estos programas (empresas, sindicatos y otros agentes sociales). En este caso, se está refiriendo a la participación de las empresas en los programas formativos. En términos académicos, estaríamos haciendo referencia a la dualidad en el sistema formativo.

Sin ser específico de la formación profesional, cabe también mencionar el *Convenio 122 sobre la política de empleo de 1964*<sup>12</sup>. Y el informe *Observación general sobre la política de empleo 1964 (núm. 122)*, OIT, noviem-

---

<sup>12</sup> C122 – Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); R122 – Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); R169 – Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).

bre 2020<sup>13</sup> en los que se incide en que la educación debe adaptarse a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. Se señala también la necesidad de formación permanente y su utilidad como herramienta de recolocación en nuevos puestos de trabajo teniendo en cuenta la volatibilidad del trabajo y su rápida evolución. Se busca que existan mecanismos de cooperación internacional mediante los instrumentos internacionales para que se pueda estructurar y adecuar la formación a nivel global y a las demandas del mercado laboral mundial, así como facilitar el acceso a la formación, sobre todo para los colectivos más desfavorecidos.

La «Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos» (instrumento actualizado)<sup>14</sup> reconoce cómo la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen significativamente a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto a fin de alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada. Teniendo en cuenta, especialmente, las dificultades de los países en vías de desarrollo se insta a los gobiernos, empleadores y trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente y la formación. Los gobiernos han de invertir y crear las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación a todos los niveles (elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación); las empresas proporcionar formación a los trabajadores y las personas aprovechar las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente. Para ello, se establecen como objetivos a tener en cuenta en las políticas de formación, aprendizaje permanente, educación y desarrollo de los recursos humanos:

— Facilitar la empleabilidad y el aprendizaje permanente de calidad y adaptado a las diferentes necesidades de personas y empresas.

— Hacer hincapié en el desarrollo económico y sostenible, en las competencias, el trabajo decente, la conservación de empleo, el desarrollo social, la inclusión y la reducción de la pobreza.

— Dar importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, la creación de trabajo decente y la empleabilidad. La innovación exige nuevos enfoques en materia de formación y de educación.

---

<sup>13</sup> OIT, *Observación general sobre la aplicación del convenio sobre la política de empleo*, 1964 (núm.122). Adoptada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) en su 91.ª sesión (nov.-dic.2020).

<sup>14</sup> R195 – *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*, 2004 (núm. 195).

- Responder al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica.
- Garantizar la inversión en tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores.
- Reducir desigualdades en formación y educación.

Algunas cuestiones a tener en cuenta para el cumplimiento de estos objetivos son las siguientes: participación de los interlocutores sociales en la definición de las políticas; desarrollo un marco nacional de cualificaciones acorde a la realidad y actualidad empresarial; promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; fomento de la incorporación a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas; mejorar el acceso de todas las personas a la educación y formación previa al empleo (educación formal y educación no formal); reconocer el aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo; crear un marco para el reconocimiento y certificación de las aptitudes profesionales; compromiso con el desarrollo de la orientación profesional y los servicios de apoyo a la formación; promoción de la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente; fomentar la cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente a fin de conseguir la retención y captación de mano de obra cualificada (y talento).

En situación provisoria se encuentran la «Recomendación sobre la licencia pagada de estudios»<sup>15</sup> y la «Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes»<sup>16</sup> que tiene como fin y de manera no general proporcionar a jóvenes desempleados, con deficiencias educativas o de otra índole (con necesidades de formación no resueltas por los programas nacionales existentes de educación, de formación profesional o por las oportunidades normales en el mercado de trabajo) la educación, conocimientos y hábitos de trabajo necesarios para integrarse en el mercado de trabajo y en la sociedad.

Así pues, desde la OIT se destaca la importancia de la educación y la formación previa al empleo; el desarrollo y reconocimiento de las competencias; el desarrollo de un marco para el reconocimiento y certificación de las aptitudes profesionales; la identificación de quienes deben impartir la formación; el desarrollo de la orientación profesional y de servicios de apoyo a la

---

<sup>15</sup> R148 – *Recomendación sobre la licencia pagada de estudios*, 1974 (núm. 148), objeto de estudio en otro capítulo.

<sup>16</sup> R136 – *Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes*, 1970 (núm. 136)

formación; la investigación en materia de recursos humanos; la educación; la formación y el aprendizaje permanente<sup>17</sup>.

### 3. INDICACIONES DE LA OIT EN MATERIA DE FORMACIÓN PARA UNA MEJOR INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO (INFORMES Y ESTUDIOS)

La mejora de la eficiencia empresarial requiere de reformas estructurales que aumenten la productividad. Para ello, «además de la necesaria inversión en innovación tecnológica y digital y de mecanismos de flexibilidad interna que permitan a las empresas su adaptación ante posibles cambios, se precisa de inversión en capital humano. Lo que se traduce en incrementar la empleabilidad de los trabajadores ( y de los jóvenes) a través de la formación y recualificación continua y de adecuadas políticas de empleo y de protección frente al desempleo»<sup>18</sup>.

El desempleo de los jóvenes en las primeras etapas de vida afecta a la calidad del empleo, y su existencia determina la ineficacia («derroche» en términos de la OIT) de la formación y la enseñanza en la que se ha invertido<sup>19</sup>. Los costos del bienestar social aumentan, la producción se ve mermada por el menor ahorro privado de la gente joven y puede desencadenar una inestabilidad social con riesgo de generar un aumento del consumo de drogas y delincuencia<sup>20</sup>. Normalmente existe un periodo de transición entre la finalización de los estudios y el primer empleo y, en muchos casos, cuando surge una oportunidad de forma rápida es temporal e insegura<sup>21</sup>. Así pues, la formación que se recibe en la actualidad es una formación rígida, que no consigue adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo. Ello provoca desempleo entre jóvenes con un alto nivel formativo. Son los «desempleados capacitados» en los que existe una brecha entre sus capacidades y las necesidades del mercado de trabajo<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> MONEREO PÉREZ, J. L y MORENO VIDA, M. N «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», *op.cit.*, pág.99.

<sup>18</sup> HERNÁNDEZ BEJARANO, M., «Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, número 3, julio-septiembre 2022, p. 260.

<sup>19</sup> *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente: Conferencia Internacional del Trabajo*, 93.ª reunión, 2005 (s.f.). Disponible en OIT (rep-vi\_es)

<sup>20</sup> *Ibidem.*

<sup>21</sup> *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuro para los jóvenes (2022)*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/>

<sup>22</sup> *Ibidem.*



Pero lejos de mejorar en calidad en el empleo y trabajo decente la situación se extiende más allá de los trabajadores jóvenes o colectivos más vulnerables. Así, según el informe de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*<sup>23</sup>, es probable que la actual desaceleración económica mundial obligue a más trabajadores a aceptar empleos de menor calidad, mal pagados y carentes de seguridad laboral y protección social, acentuando así las desigualdades exacerbadas por la crisis de la COVID-19. El empeoramiento de la situación del mercado de trabajo obedece principalmente a nuevas tensiones geopolíticas y al conflicto de Ucrania, así como a la dispar recuperación tras la pandemia y a las frecuentes interrupciones de las cadenas de suministro a escala mundial, según se pone de relieve en el informe de la OIT sobre perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Todo ello ha dado lugar a una situación de estancamiento, que conjuga simultáneamente una inflación elevada y un crecimiento económico insuficiente, por primera vez desde el decenio de 1970.

La situación de las mujeres y de los jóvenes en el mercado de trabajo es particularmente adversa. A escala mundial, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo alcanzó el 47,4 por ciento en 2022, frente al 72,3 por ciento de los hombres. Esa diferencia de 24,9 puntos porcentuales conlleva que por cada hombre económicamente inactivo haya dos mujeres en la misma situación. En particular, los jóvenes (de 15 a 24 años) deben afrontar graves dificultades para encontrar y mantener un empleo digno. Su tasa de desempleo es tres veces superior a la de los adultos. Más de uno de cada cinco jóvenes, a saber, el 23,5 por ciento no trabaja, no estudia, ni participa en algún programa de formación (jóvenes «nini»). Ante esta situación, «la necesidad de fomentar el trabajo decente y la justicia social es clara y acuciante. La superación de todos esos retos requiere que colaboremos para facilitar el establecimiento de un nuevo contrato social a escala mundial» (Gilbert F. Hounbo, Director General de la OIT)<sup>24</sup>.

En este contexto, la OIT considera que el desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo constituyen actividades de educación, formación inicial, formación continua y formación de por vida, que desarrollan y mantienen la empleabilidad y productividad de las personas durante toda su vida (Informe «La formación para el empleo: la inserción social, la productivi-

---

<sup>23</sup> *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS\\_865368/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865368/lang--es/index.htm).

<sup>24</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_865260/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm).

dad y el empleo de los jóvenes»<sup>25</sup>). Esta reflexión se plantea por la OIT en un contexto de cambio hacia un tipo de economía y sociedad basadas en el conocimiento, las capacitaciones y los servicios, así como del extraordinario crecimiento del sector de las tecnologías de información y comunicación. En ese momento se empieza a observar la creciente demanda por parte de las empresas de más conocimientos y capacitaciones de los trabajadores, de conformidad con los cambios tecnológicos y de lugar de trabajo, y su menor demanda y mayor riesgo de exclusión social de trabajadores de escaso nivel educativo y carentes de capacitaciones. Además, los lugares de trabajo reclaman cada vez más capacitaciones sociales y de comportamiento, así como unas actitudes que no se necesitaban en las antiguas fábricas y talleres especializados y «tayloristas». Cada vez más, la empleabilidad requiere unos antecedentes de educación básica de buena calidad, capacidad para trabajar en equipo, flexibilidad y ganas de «aprender a aprender» a medida que evolucionan el trabajo y la tecnología. Concluye la OIT (en el informe «La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes») que las políticas activas de desarrollo de los recursos humanos tienen que comprometer a las empresas y a las instituciones de formación para que sustituyan los sistemas de formación determinados por la oferta (que suelen basarse en empresas grandes y poco competitivas) por otros, determinados por la demanda y la readaptación, para que respondan mejor a las exigencias de unos mercados de trabajo que han cambiado de arriba abajo, y de los nuevos sectores y empresas. Tales políticas ayudarán a estos países a participar eficazmente en la economía internacional.

Argumenta la OIT que según su nivel de desarrollo económico, social y humano, los países deberían luchar por el doble objetivo de desarrollar los recursos humanos e instaurar un tipo de formación que combine unas metas proactivas o de desarrollo con otras de carácter corrector o social (con especial incidencia en las mujeres y los trabajadores jóvenes). Subraya así la importancia de una formación bien planificada (con participación, además del Gobierno, de organización empresariales y de trabajadores, organizaciones no gubernamentales, los jóvenes y toda la comunidad en general), y suficientemente financiada<sup>26</sup>. Más recientemente, los informes «Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente»<sup>27</sup> y «Propuesta de reso-

---

<sup>25</sup> Informe V. *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes (2000)*. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm>.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf).

lución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente»<sup>28</sup> subrayan la importancia del desarrollo de competencias y el aprendizaje para la consecución del pleno empleo y de calidad, favoreciendo, además, la productividad y el desarrollo sostenible.

En relación a las competencias que se requieren, parece clara la diferencia entre los ambientes de trabajo considerados predecibles y los impredecibles. Se prevé que las primeras acaben automatizándose de manera progresiva mientras que las segundas requieren de habilidades que parece que solo un humano puede desarrollar. Trabajar y resolver situaciones en contextos poco claros o cambiantes donde los problemas no están definidos requiere ser capaz de analizar la situación, entender por qué el proceso en uso no resuelve el problema, para luego proponer e implementar mejoras. Todo ello, además, en el marco de un trabajo con clientes, supervisores y colegas, de ahí que se demanden habilidades para resolver conflictos, colaborar y comunicarse de forma adecuada (soft skills). Los distintos análisis de la OIT identifican cinco competencias transversales que los sistemas de formación profesional deben poner el foco en desarrollar: alfabetización digital; colaboración; comunicación; creatividad; manejo de lenguas extranjeras; pensamiento crítico y resolución de problemas. Así pues, la OIT propone la metodología de aprendizaje basado en proyectos (y sus variantes), como una innovación que favorece el desarrollo de las competencias transversales demandadas por el mercado de trabajo presente y futuro<sup>29</sup>.

Por último, resulta de interés incidir en las recomendaciones actuales de la OIT para mejorar la inserción en el mercado de trabajo de la gente joven por la influencia en ellas de una adecuada formación<sup>30</sup>:

— Inversiones en economías verdes<sup>31</sup>, azules<sup>32</sup>, digitales, creativas y de cuidado. La OIT señala que de este modelo se prevé que se generen puestos de

---

<sup>28</sup> *Informes del Grupo de Trabajo de la Discusión General sobre competencias y aprendizaje permanente. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción (109º reunión, 2021)*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_831533.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_831533.pdf).

<sup>29</sup> OIT/Cinterform Notas, « Formación basada en proyectos para la formación profesional del futuro », núm. 5, 2018, pp. 1-8.

<sup>30</sup> *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuro para los jóvenes (2022)*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/>.

<sup>31</sup> «Aquella que da lugar al mejoramiento del bienestar humano e igualdad social, mientras que se reducen significativamente los riesgos medioambientales y la escasez ecológica, además de conseguir un desarrollo económico y un consumo eficiente de los recursos». *Economía Verde (s.f)*, UNEP-UN Environment Programme. Disponible en: <https://www.unep.org/es/regiones/americ-latina-y-el-caribe/iniciativas-regionales/promoviendo-la-eficiencia-de-recursos>.

<sup>32</sup> Se define como «la capacidad de responder a las necesidades básicas de todos con lo que se tiene, introduciendo innovaciones inspiradas en la naturaleza, generando múltiples beneficios, incluyendo empleos y capital social, ofreciendo más con menos». La principal diferencia entre la economía verde y la

trabajo de las inversiones destinadas a alcanzar cero emisiones de carbono hasta 2050 con el objetivo de limitar la alerta mundial a 1,5°C por encima de los niveles preindustriales y que se generen 8,4 millones de empleos adicionales para las personas jóvenes hasta el 2030. En todo caso, advierte de la necesidad de llevar a cabo estas políticas de forma que garanticen una transición igualitaria en todos los países aplicando mecanismos de forma anticipada para que los más jóvenes conozcan a través de la educación las diferentes competencias que requiere el desarrollo de dichos empleos.

— Inversiones en economía naranja. La economía naranja abarca todas las actividades económicas relacionadas con el arte, la cultura, la investigación, ciencia, tecnología etc., en las que la creatividad es la principal característica<sup>33</sup>.

— La economía digital también puede impulsar el empleo entre la gente joven. Se entiende por tal aquella que «incorpora toda la actividad económica que depende del uso de insumos digitales, o que se ve significativamente reforzada por el uso de los mismos, como las tecnologías digitales, la infraestructura digital, los servicios digitales y los datos»<sup>34</sup>. Advertencias al respecto son las diferencias entre las rentas de los diferentes países. En todo caso, la gran ventaja es que se trata de una inversión rentable ya que el acceso universal a la digitalización supondría la creación de 24 millones de puestos de trabajo, 6,4 de ellos para gente joven<sup>35</sup>.

— La economía del cuidado es otro de los fenómenos propulsores del empleo entre las personas jóvenes. Son tales los trabajos vinculados con la salud, el cuidado de niños y niñas, la educación de la primera infancia, cuidados dirigidos a personas con discapacidad, personas de edad y cuidados de larga duración. La OIT señala cómo las inversiones en estos sectores benefician principalmente a los países con rentas bajas generando 17,9 millones de puestos de trabajo hasta 2030. En todo caso, como aviso, recalca la necesidad de promover condiciones de trabajo decentes, garantizar la protección laboral, libertad sindical, igualdad de remuneración y eliminación de la violencia. Pone de manifiesto la OIT que si se lleva a cabo un escenario combinado que

---

azul es que la azul implica un uso eficiente de los recursos escasos mientras que la verde supone una inversión por parte de empresas y consumidores. OVACEN, *¿Economía azul o verde?*. Disponible en: <https://ovacen.com/economia-azul/>.

<sup>33</sup> SANTANDER, *¿Qué es la economía naranja?*. Disponible en: <https://santander.com/es>.

<sup>34</sup> OIT, *Perspectivas sociales de empleo en el mundo: el papel de las palabras digitales en la transformación del mundo del trabajo*. 2021. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771675/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm).

<sup>35</sup> OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuro para los jóvenes (2022)*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/>.

ponga en práctica las inversiones que se acaban de mencionar, el PIB mundial aumentaría en un 4,2% en 2030 y se generaría 130 millones de puestos de trabajo en el mundo de los cuales 32 pertenecen al empleo juvenil<sup>36</sup>.

— Una adecuada formación es clave para combatir el alto nivel de desempleo juvenil y también para asegurar el mantenimiento del empleo. En la nota informe de la OIT elaborada por PEKKA se afirma que los conocimientos y la capacitación son factores determinantes del crecimiento económico y el desarrollo social, y los sistemas de educación y formación juegan un papel fundamental al motivar el desarrollo de los conocimientos y capacitación que los jóvenes necesitan para tener éxito en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo estas habilidades que el mercado exige deben complementarse con la capacidad de promover las redes sociales, y las normas y valores necesarios que apoyen a democracias que funcionen bien. Las escuelas e instituciones de educación, asimismo, deben contribuir en la creación de estos valores. A esto hay que añadir que para asegurar tanto la competitividad empresarial como la posibilidad de que los empleados trabajen con continuidad, el concepto de educación durante la vida entera debe adoptarse como objetivo clave. Se necesitan incentivos que promuevan una mayor y continua inversión en la formación y aprendizaje, y que contribuyan a financiar mecanismos para el aprendizaje durante la vida entera. No hay que olvidar la importancia de las dimensiones de género en la educación y la formación, para lograr eliminar la desigualdad entre géneros, la pobreza y el desempleo. Las diferencias existentes se ven acentuadas por el acceso desigual a tecnologías de información y comunicaciones (TIC) que crean una creciente divisoria informática. Por último, en el informe se destacan otros riesgos que están surgiendo: a medida que aumentan los empleos en tareas de alta especialización, surgen nuevas desigualdades basadas en capacitación, y aumenta aún más la presión sobre los sistemas de educación y formación para lograr solucionar estos nuevos desafíos. Lamentablemente muchas personas se están quedando por el camino, especialmente en los países en desarrollo, donde la brecha entre lo que se necesita y lo que efectivamente se recibe, cada vez es mayor. Esta brecha se ve reflejada en el número creciente de jóvenes que se gradúan de los sistemas de educación y formación y luego son incapaces de encontrar empleo productivo, aunque en algunos países haya severa escasez de habilidades en algunas áreas. No hay duda que esta situación es cada vez más difícil de anticipar dados los rápidos cambios tecnológicos, la reestructuración económica y la mayor competencia. Un reto que ayudaría a resolver el problema pero aún pendiente en

---

<sup>36</sup> *Ibidem.*

muchos países es la participación sistemática en la formación de organizaciones de empleadores y sindicatos. Por último, se denuncia que los sistemas de educación y formación tampoco están logrando responder adecuadamente a las necesidades de las pequeñas y micro empresas, a pesar de que en los países en desarrollo es en esa área donde hay más oportunidades. Es más, una educación y formación adecuada podrían ser parte importante de la transformación de actividades de supervivencia en empresas más viables. Así pues, se debe mejorar el acceso a la educación secundaria y terciaria y a la formación profesional y técnica, a los efectos de que tanto las mujeres como los hombres jóvenes estén mejor capacitados para aprovechar las oportunidades en el mercado laboral y encarar los rápidos cambios del mundo del trabajo. Asimismo, cada país debería fijar objetivos y metas a fin de rectificar las diferencias por género en las oportunidades que ofrecen la educación, la formación y los mercados de trabajo, y desarrollar y poner en práctica las políticas necesarias contra la discriminación por género<sup>37</sup>.

#### 4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA AGENDA EUROPEA

A pesar de que la regulación de la formación, y en concreto la formación profesional en la normativa europea, no es objeto de estudio específico en este capítulo, haremos un somero recorrido por la normativa y directrices europeas para que nos ayude en la reflexión sobre el modelo formativo al que habría que aspirar.

Si bien el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) regula en un Título diferente al del empleo la «educación, formación profesional, juventud y deporte» (Título XII, artículos 165 y 166) «es evidente, tal y como afirma Monereo, que la formación profesional constituye una de las acciones típicas de las políticas integrales de empleo» enmarcándose dentro de las autocalificadas políticas de flexiguridad integradas para facilitar la transición al mundo laboral, la adecuación de los desempleados a los puestos de trabajo disponibles y la mejora de las capacidades de las personas». Desde esta visión, la estrategia global de aprendizaje se configura como un «factor de seguridad en el empleo y de competitividad de las empresas»<sup>38</sup>. Por otra parte, en la

---

<sup>37</sup> PEKKA, A., *Empleo y formación de jóvenes*. Disponible en: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/pekka.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/pekka.pdf).

<sup>38</sup> Decisión del Consejo de 7 de julio de 2009, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (209/536/CE); Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones, *Hacia los principios comunes de flexiseguri-*

Unión Europea, «el desarrollo de la formación profesional, dentro de los objetivos comunes acordados, directrices y debates a escala europea, se produce sobre la base de tres grandes campos de acción: el Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales (MEC), el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET) y el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET)<sup>39</sup>.

Según lo estipulado en el principio 1.º del Pilar Europeo de Derechos Sociales «toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad a fin de mantener y adquirir competencias que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones del mercado laboral»<sup>40</sup>. El «Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (2021-2030)»<sup>41</sup> destaca el papel fundamental que desempeñan la educación y la formación a la hora de configurar el futuro de Europa, apostando por el aprendizaje permanente como eje del crecimiento sostenible e inclusivo. En relación a la formación continua y a la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, la «Agenda Europea de Capacidades»<sup>42</sup> establece un plan de cinco años para ayudar a las personas y a las empresas a desarrollar mejores capacidades y ponerlas en práctica. La «Agenda» recuerda que la recuperación de la economía, el fortalecimiento de la competitividad global de Europa y el impulso de las transiciones verde y digital gemelas requiere una nueva política de capacidades. Para ello, la comisión debe «desarrollar habilidades para el traba-

---

*dad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* (SEC 2007 861-862); Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde, Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas, 22.11.2006. COM(2006)708 final. MONEREO PÉREZ y MORENO VIDA, «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», op.cit, pp. 100-103.

<sup>39</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A., «La formación profesional», en MONEREO PÉREZ, J. L., FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. y LOPEZ INSUA, B. (Dir. y Coord.), *Las políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016, p. 851. Otras iniciativas comunitarias: Directiva 2005/36/CE, de 7 de septiembre de 2005 (modificada por la Directiva 2006/100/CE) sobre reconocimiento de las cualificaciones profesionales a nivel comunitario; Decisión 172/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de noviembre de 2006, por la que se establece un programa de acción en el ámbito de aprendizaje permanente: Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Ibidem*.

<sup>40</sup> *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*. Disponible en: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights-european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights-european-pillar-social-rights-20-principles_es).

<sup>41</sup> Resolución del Consejo relativo a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030), (DOUE núm. 66, de 26 de febrero de 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu>.

<sup>42</sup> *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia de 2020*. Bruselas, 1.7.2020 COM (2020) 274 final. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1223>.

jo desde un enfoque de desarrollo de habilidades con visión de futuro, sustentado en una sólida inteligencia de habilidades y una formación y educación actualizada que se vinculen directamente con el mercado laboral y las necesidades de la sociedad. Destaca la Comisión algunos objetivos para lograr el éxito de este fin, entre ellos, el aprendizaje permanente. También la habilidad para un trabajo debe ser el eje angular a la hora de desarrollar el plan de acción». Ello supone comenzar con un mapeo del conjunto de habilidades de cada individuo, dar capacitación específica que satisfaga las necesidades concretas de actualización y ayudar a la persona a encontrar un trabajo demandado en el mercado laboral.

Con la Agenda, la Comisión establece un enfoque nuevo y dinámico de la política de capacidades a nivel de la UE al objeto de guiar a los Estados miembros, ayudar a impulsar las transiciones gemelas y garantizar la recuperación del impacto socioeconómico de la pandemia. Para ello, propone establecer objetivos cuantitativos basados en indicadores, para ser monitoreados en el año 2025:

— 120 millones de adultos debieran participar en cursos de aprendizaje cada año, a fin de garantizar el aprendizaje permanente.

— 14 millones de adultos con bajas cualificaciones deberían participar en el aprendizaje cada año.

— 2 millones de persona que buscan trabajo o uno de cada cinco deberían tener una experiencia de aprendizaje reciente.

— 230 millones de adultos debieran tener al menos habilidades digitales básicas (cubre el 70 % de la población adulta de la UE).

Para hacer realidad el Pilar la Comisión ha establecido un *Plan de Acción*<sup>43</sup> basado en tres grandes ejes: 1) Más y mejores empleos; 2) Habilidades e Igualdad; 3) Protección social e inclusión. Así pues, uno de los ejes fundamentales lo constituyen las medidas de mejora de las cualificaciones y reclasificación, como la formación de corta duración para mejorar las cualificaciones de los jóvenes desempleados o inactivos<sup>44</sup>. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su informe *Perspectivas de competencias de la OCDE para 2021: aprendizaje para la vida* refiere la necesi-

---

<sup>43</sup> Disponible en: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_es).

<sup>44</sup> *Agenda Estratégica del Consejo Europeo para 2019-2024* y Decisión 2021/1868 del Consejo, de 15 de octubre de 2021, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembro (DOUE 26.10.2021).



dad de consolidar el aprendizaje permanente de la persona como medida preventiva y de acción ante las rápidas transformaciones digitales<sup>45</sup>. Ahondando en la importancia de la formación, y en especial de la Formación Profesional para la incorporación al mercado de trabajo mencionar lo explicitado en la Declaración de Osnabrück sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas<sup>46</sup> así como la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia<sup>47</sup> y la Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz<sup>48</sup>.

El desempleo juvenil, constituye, de esta forma, una política prioritaria de la UE. Pese a sus reducidas competencias en materia de empleo y dentro de su margen de actuación la UE ha desarrollado mecanismos de los que se extraen medidas de orientación, coordinación y financiación a los Estados miembros con la intención de favorecer la empleabilidad de los jóvenes. De todos los instrumentos elaborados por la UE destaca la Garantía Juvenil. Una iniciativa permanente que incide en la formación y en la empleabilidad como herramientas básicas para combatir el desempleo estructural. A través de ella los Estados miembros crean un sistema de apoyo al empleo juvenil conforme a una serie de directrices de funcionamiento y de adopción de medidas que quedaron recogidas en la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil<sup>49</sup>. «En definitiva, la Garantía Juvenil se crea como referente común básico para los Estados sobre el cual articular las políticas nacionales en materia de empleo juvenil. Con un doble reto: que todos los NINI –no solo los inscritos como desempleados– obtuviesen una buena oferta (de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas) en el plazo de cuatro meses después de terminar su educación oficial o quedarse en paro y que la medida alcance a todos los jóvenes –con o

<sup>45</sup> Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org>.

<sup>46</sup> Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:d25dc782-c95b-4b35-9bab-6dcfecc9caa4/declaracion-osnabr-ck.pdf>. Vid también: *Educación y Formación Profesionales. Capacidades para hoy y para el futuro*. Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:7aa6919f-1ac0-44aa-a1fe-d4dcfd8c3ebb/educacion-y-fp--capacidadesparahoyyelfuturo.pdf>.

<sup>47</sup> P9\_TA(2020)0373. 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 resiliencia (2020/2767(RSP)).

<sup>48</sup> Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (2018/C 153/01).

<sup>49</sup> «Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013/C 120/01)».

sin formación– menores de 25 años». Sus resultados no han sido satisfactorios<sup>50</sup>. En concreto en España, «la implantación de la Garantía Juvenil se llevó a cabo de forma precipitada con múltiples actuaciones y medidas, escasamente definidas o que se solapaban con otras anteriores, sin atender las particularidades del mercado laboral, ofreciendo escasa información a sus destinatarios y con una reducida dotación estatal en políticas activas de empleo»<sup>51</sup>.

Con vistas a dar continuidad y mejorar este instrumento en el año 2018 la Garantía Juvenil se inserta en el Principio 4.º del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Posteriormente, se refuerza para aquellos países con tasas elevadas de desempleo (como sucede en España<sup>52</sup>, Grecia o Italia) en la Recomendación de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo, sustituyendo de este modo a la Recomendación de 22 de abril de 2013<sup>53</sup>. «Esta recomendación refuerza la vertiente formativa de la Garantía. Con carácter previo a la realización de la propia oferta, la Garantía incorpora ahora una formación preparatoria en capacidades que se consideran básicas para el acceso y posterior adaptación a un mercado laboral en continuo cambio como son las capacidades digitales, lingüísticas, ecológicas, de emprendimiento y de gestión de la carrera laboral de cada joven. Propósitos ambiciosos que se acompañan de importantes ayudas financieras a los Estados a los que se les encomienda el uso pleno y óptimo de dichos fondos»<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Pese a las dificultades detectadas y a la limitación de sus resultados la Garantía Juvenil ha sido valorada de manera positiva por la Comisión Europea en la Comunicación La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años, de 4 de octubre de 2016 ya que se ha conseguido que el empleo juvenil se convierta en política prioritaria para la UE.

<sup>51</sup> HERNÁNDEZ BEJARANO, M. «Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España», *op.cit.*, pp. 265-272.

<sup>52</sup> En España, el Plan de Garantía Juvenil Plus (2021-2027), aprobado el 8 de junio de 2021, cuenta con una inversión de 4.950 millones de euros de los que 3.263 millones de euros se reciben del Fondo Social Europeo. Siguiendo con el objetivo central que viene caracterizando a planes anteriores (mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral) y dar cumplimiento a los Objetivos 5 y 8 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, el Plan contempla un conjunto de acciones para el empleo juvenil de las que cabe señalar el mayor acceso a la información con nuevas herramientas (una línea telefónica de atención gratuita y un espacio virtual para búsqueda y selección de ofertas de empleo y actividades formativas).

<sup>53</sup> La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de apoyo al empleo juvenil: *un puente al empleo para la próxima generación* COM(2020) 276 final señala que la recuperación económica es una oportunidad para acelerar las reformas de la educación y formación profesionales con el objeto de contribuir a la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia de la UE. Para ello, entre otras cuestiones, se prevé impulsar la Alianza Europea para la formación de Aprendices y la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo y su capacidad de aprendizaje mutuo.

<sup>54</sup> HERNÁNDEZ BEJARANO, M., «Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España», *op.cit.*, p. 269.

## 5. NUEVAS DIRECTRICES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Tanto los instrumentos jurídicos e informes de la OIT como las tendencias europeas destacan, como hemos podido ver, que para responder a los requerimientos del mercado laboral a medio y largo plazo será necesario modificar la organización y los puestos de trabajo, se necesitará una nueva manera de gestionar los recursos humanos y un nuevo modelo de formación que responda a la demanda del futuro. En este nuevo modelo adquiere un papel fundamental el «aprendizaje a lo largo de la vida» («lifelong learning») <sup>55</sup>.

Según la doctrina, el trabajo del futuro tendrá las siguientes características: «a) basado en el talento (prescindirá de títulos, diplomas, o trayectorias acumuladas), b) cambiante; c) conectado, d) competitivo, e) sin fronteras, e) digital, d) inteligente y flexible, e) medido en resultados» <sup>56</sup>. Basándonos en todo ello, las ocupaciones con más riesgo de perder empleos parece que serán «aquellas muy intensivas en factor humano, con tareas rutinarias de baja cualificación, bien definidas y que son fácilmente codificables en programas digitalizados de procedimientos repetitivos a desempeñar por ordenadores y robots programables». Por el contrario, «las ocupaciones basadas en la movilización de recursos cognitivos no rutinarios que deben adaptarse a incidencias productivas menos estandarizadas estarían menos sujetas a su automatización por sustitución: ocupaciones generalistas que requieren conocimientos heurísticos y tácitos, ideas innovadoras, gestión de incertidumbre organizativa y tareas, cuidados» <sup>57</sup>. También el riesgo de automatización es mayor para los trabajadores/as que realicen actividades que no requieran formación y/o especialización, «dado que el impacto de la tecnología probablemente acortará la vida útil de las habilidades de los trabajadores» y ello supondrá que habrá que formase de forma continua <sup>58</sup>. Hay que tener en cuenta, además, que los trabajadores/as poco cualificados y atípicos (trabajadores/as

<sup>55</sup> En España, el derecho a la formación de las personas trabajadoras tiene su base en el artículo 35.1 de la Constitución Española, y más concretamente en el artículo 40.2. En el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 4.2b) reconoce el derecho del trabajador a la formación profesional, «incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo», y por otro, al «desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su empleabilidad».

<sup>56</sup> CEDROLA, G., «El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, pp. 17-18. *Vid.* al respecto el estudio de SERRANO ARGÜESO, M. «Trabajo del futuro y formación dual», *RGDTSS*, núm. 62, 2022.

<sup>57</sup> LAHERA A., en referencia a FREY y OSBORNE (2013). LAHERA A., «Digitalización, robotización, trabajo y vida: cartografías, debates y prácticas», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 37(1), 2019, pp. 240-273.

<sup>58</sup> DOMÉNECH, R., GARCÍA, J. R., MONTAÑEZ, M. Y NEUT, A. «Afectados por la revolución digital en el caso de España», *Papeles de economía española*, 2018, núm.158, p. 131.

con contrato temporal, a tiempo parcial y por cuenta propia dependiente) tienen menor oportunidad de acceder a una formación que los que tienen trabajo estable y altamente cualificado<sup>59</sup> lo que aumenta la brecha de acceso al aprendizaje<sup>60</sup> y a un empleo. Del mismo modo, gran parte de los trabajadores/as atípicos son mujeres, lo significa que la brecha de acceso al aprendizaje para adultos influye en la brecha de género. En este contexto, la versión pesimista del futuro del trabajo como consecuencia de la digitalización añade entre los afectados «a una parte importante de empleados cualificados cuyas capacidades de pensamiento van a ser sustituidas por la aplicación de las nuevas técnicas de inteligencia artificial que, se supone, serán capaces de generar mejores diagnósticos que la limitada mente humana». En cambio, la versión optimista presupone que las nuevas técnicas crearán nuevos empleos, más creativos y menos rutinarios<sup>61</sup>. Esta última, la progresista (y optimista) es la recomendación que hace la OIT. Sin embargo, critica Recio que quienes se apuntan a la versión progresista por el momento ofrecen pocas pistas de dónde se crearán estos nuevos empleos. Y si esto no está claro resalta el autor que, de momento, «estaríamos ante una promesa de futuro resplandeciente, pero que exige, como por otra parte hemos visto, de la gente que se esfuerce educándose y aceptando cambiar de vida profesional cuando se lo exijan»<sup>62</sup>.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>63</sup>, a fin de reforzar el capital humano, mejorar la productividad, los salarios y minorar el desempleo juvenil adelantaba la importancia de las reformas en el terreno de la educación, la formación profesional y la universidad como actuaciones clave para reforzar el capital humano de las próximas generaciones, la eliminación de la brecha social y territorial y el acceso a oportunidades laborales digitales y adaptación a las necesidades de un mercado laboral cambiante y dinámico.

«Mejorar la formación y la recualificación profesional de la población española» constituye también el tercer desafío de la *Estrategia España 2050*<sup>64</sup>. Según dicho informe, aunque es cierto que en las últimas décadas la formación de la población española ha aumentado considerablemente a un ritmo solo comparable con Finlandia son todavía muchas las carencias y objetivos a los

---

<sup>59</sup> OECD, *El futuro del trabajo. ¿Cómo se sitúa España? 2019*, pp. 1-2. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

<sup>60</sup> *Ibidem*.

<sup>61</sup> RECIO, A., «Digitalización y trabajo: notas para el debate», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 144 2018/2019, pág.57.

<sup>62</sup> *Ibidem*.

<sup>63</sup> Disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/>.

<sup>64</sup> Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf).

que hacer frente. Vamos a tratar de sintetizar las ideas fuerza plasmadas en el mencionado documento:

— Lograr que el 93 % de la población entre 25 y 34 años tenga una educación superior a la ESO antes de 2050 (objetivo 9).

En efecto, se justifica en el informe que en el futuro, 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, el hecho de contar con una fuerza trabajadora bien formada y actualizada cobrará aún mayor trascendencia.

— Incrementar progresivamente el gasto público en educación hasta cotas del 5,5 % del PIB a mediados de siglo, garantizando una mejora similar en el gasto por estudiante. Este incremento de la financiación debe venir acompañado de mejoras significativas en la eficiencia y en la composición del gasto (objetivo 13).

— Acabar con las brechas de género que se detectan en los ciclos formativos de FP y grados universitarios, particularmente en aquellos del ámbito STEM (objetivo 14).

En el horizonte del año 2025 en España, el 37 % de los puestos de trabajo corresponderán a personas con un alto nivel de cualificación, el 49 % a personas con un nivel medio de cualificación, y sólo el 14 % a personas con un bajo nivel de cualificación. Además, se requerirán más perfiles de tipo técnico y con formación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), aunque sin olvidar tampoco la importancia de la creatividad y la innovación, STEAM (incluyendo las artes y el diseño)<sup>65</sup>. En cuanto a la variante sexo, los datos demuestran la importante brecha existente. Así, en el año 2021, en España un 73,8 % de los varones estaban titulados en ESO y un 47,6 % en Bachillerato, cifras muy inferiores al de las mujeres. En concreto, según el *informe* Igualdad en cifras MEFP, Aulas por la Igualdad<sup>66</sup>, publicado el 21 de marzo de 2021 por el Ministerio de Educación y de Formación Profesional (MEFP) y referente al curso 2018-2019, un 84 % de alumnas titula en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y un 63,1 % en Bachillerato. En Formación Profesional, las mujeres representan

<sup>65</sup> Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.

<sup>66</sup> Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2021/03/050321-igualdadencifras.html>.

el 29,3% del alumnado de FP Básica; el 43,7% en Grado Medio; y el 47,7% en Grado Superior. Las mujeres son mayoría (55,6%) en el alumnado universitario. En todos los niveles educativos concurre una mayor presencia de las mujeres en profesiones vinculadas con el ámbito de Humanidades, Arte, Salud y Servicios Sociales y menor en ámbitos relacionados con Ingeniería, industria y construcción (29%) e Informática, sectores claves, por otra parte, para el reto que plantea el futuro mercado laboral. En lo referente al abandono escolar, los datos que visibiliza el informe *Igualdad en cifras...* son positivos ya que confirman una bajada continuada para ambos sexos en los últimos diez años. El *Plan Nacional de Competencias Digitales*, en su línea de actuación contra la brecha digital de género, prevé programas de fomento de vocaciones científico-tecnológicas en el sistema educativo y de capacitación digital de las mujeres y de participación en itinerarios formativos tecnológicos<sup>67</sup>.

— Lograr que toda la población adulta tenga al menos habilidades digitales básicas (objetivo 15).

— Lograr que el 75% de la población adulta hable al menos una lengua extranjera (objetivo 16).

Considerando los objetivos 15 y 16, las habilidades en conocimiento de idiomas y competencias digitales son en España aún una asignatura pendiente. También la población adulta presenta un dominio menor a sus homólogos europeos de competencias básicas como comprensión lectora o habilidades matemáticas. Así pues, la población española está por debajo de la media europea en materias fundamentales como son el conocimiento de idiomas extranjeros, las habilidades digitales, o la formación financiera y en el dominio de competencias transversales o *soft skills* como el pensamiento crítico, la creatividad o la curiosidad, las cuales, como hemos visto, están llamadas a tener una transcendencia cada vez mayor en el desarrollo personal y profesional de las personas. Suele decirse que España tiene un problema de «sobrecualificación». Sin embargo, se aclara en el informe que no hay que perder de vista que, tras este

---

<sup>67</sup> Este Plan parte de una contextualización internacional y europea de las políticas públicas propuestas, proporcionando un marco estratégico alineado con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La agenda ofrece una hoja de ruta para la construcción de un mundo más justo y sostenible y reconoce la necesidad de adquirir, desarrollar y utilizar competencias digitales para, respectivamente, contribuir al fin de la pobreza (ODS 1), garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad (ODS 4), lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (ODS 5), promover el trabajo decente y el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible (ODS 8) y construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación (ODS 9), la reducción de las desigualdades (ODS 10) y la lucha contra el cambio climático (ODS 13). MINECO, *Plan Nacional de Competencias Digitales*. Disponible en: <https://portal.mineco.gob.es>.

dato, lo que subyace a menudo no es un problema de «sobrecualificación» como tal sino, más bien, de «sobretitulación,» ya que, en muchos casos, se trata de personas que, aunque poseen un título de educación superior, solo tienen competencias de nivel medio o bajo.

— Conseguir que la sociedad entienda la educación como un proceso constante que debe producirse a lo largo de toda la vida, desde la infancia hasta la vejez, de modo que, en 2050, el 90 % de la población adulta participe en algún programa o actividad de recualificación al año. Deberá hacerse un esfuerzo especialmente intenso en aquellos colectivos hoy en día infrarrepresentados en este ámbito (objetivo 17).

Se destaca en el informe que estamos referenciando como asignatura pendiente en España el impulso de la formación a lo largo de toda la vida (*lifelong learning*). La evidencia muestra que la participación de la población adulta en procesos de recualificación está fuertemente ligada a una mayor productividad, mayores oportunidades de empleo, y mejores salarios.

— Aumentar progresivamente la tasa de participación en programas de recualificación entre las personas desempleadas hasta alcanzar, al menos, el 70 % en 2050 (objetivo 18).

— Aumentar la financiación de las políticas activas de empleo dedicadas a la formación hasta alcanzar el 0,25 % del PIB en 2030 y el 0,4 % en 2050 (objetivo 19).

— Incrementar sustancialmente el porcentaje de empresas (pequeñas, medianas y grandes) que realizan formación para sus trabajadores (objetivo 20).

En conclusión, se destaca que existe una amplia evidencia empírica que «demuestra que el déficit competencial en un país está asociado a una menor productividad, menor innovación, mayores tasas de desempleo, mayor desigualdad de renta entre su ciudadanía, peores niveles de salud, de seguridad ciudadana, de participación cívica, y de concienciación medioambiental» y que se intensificará hasta el año 2050 con una economía más basada en el conocimiento y un uso menos intensivo de los factores físicos de producción. En este contexto, *el capital humano será la base de la prosperidad económica*.

¿Cuáles son las vías de mejora según la *Estrategia España 2050*?

— Minimizar las insuficiencias heredadas de las etapas educativas de infantil, primaria y secundaria.

— Consolidar la FP como una de las principales vías de formación y recualificación en España.

## ■ LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES...

— Potenciar la contribución del sistema universitario a la formación y recualificación de la fuerza trabajadora.

— Constituir un sistema integrado de educación y recualificación para la población trabajadora en activo.

— Reinventar el sistema español de formación para personas desempleadas.

— Aprovechar mejor las sinergias del sistema (intercambio de datos y coordinación entre Administraciones públicas, institutos, centros de FP, universidades y los servicios públicos de empleo. También deberá potenciarse el papel de las empresas en el ámbito educativo y formativo).

Efectivamente, la formación profesional es uno de los motores fundamentales para el crecimiento económico y social de España. El *I Plan Estratégico de Formación Profesional*, que se inicia en el cuarto trimestre de 2018, había de ser intensificado y adaptado para dar respuesta a las necesidades de cualificación y recualificación de los trabajadores –futuros y actuales–, a nivel individual y colectivo de cada empresa, es por ello que el Ministerio de Educación y Formación Profesional propuso una segunda fase del *Plan Estratégico de Formación Profesional* que, ante la nueva situación, incorporase un plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad «cuya finalidad sea crear un ecosistema de relanzamiento económico desde la apuesta por el capital humano y el talento»<sup>68</sup>.

La OCDE recuerda que «los programas de Formación Profesional son un itinerario valioso para acceder al mercado laboral o continuar formándose y se han demostrado más efectivos en paliar el desempleo juvenil. Ello no obstante, España presenta aún una baja proporción de jóvenes entre 15 y 19 años matriculados en programas de Formación Profesional, en comparación con otros países de la OCDE (del 12 % frente al 25 %); a pesar de que aquellos que tienen una titulación de Formación Profesional tienen una tasa de ocupación del 74 %, mientras que en los que sólo tienen una titulación general esta tasa se reduce al 63 %<sup>69</sup>. Todo ello genera dos problemas estructurales según el «Plan Estratégico de Formación profesional». Por un lado, la existencia de un elevado número de personas que carecen de acreditación formal de sus competencias profesionales. Por el otro, desequilibrio entre los niveles de cualificación en relación con las necesidades del mercado laboral. Dado que en España nos

---

<sup>68</sup> Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.

<sup>69</sup> *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2022*, Ministerio de Educación y Formación Profesional. Disponible en: [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=24121](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=24121).



encontramos con una población con un nivel de formación profesionalizante muy escaso, el plan incide en que hay que reforzar la fuerza productiva con un nivel medio de cualificación, lo que se consigue a expensas de la FP de grado medio, fundamentalmente.

En cuanto a las debilidades que ha tenido el sistema de formación profesional en España destaca principalmente el fracaso de la división entre formación profesional del sistema educativo y formación profesional para el empleo. Frente a este modelo, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional<sup>70</sup> pretende poner fin a esta desigualdad y aborda y regula desde la norma básica, con rango de Ley Orgánica, el carácter dual de toda la formación profesional de nuestro país integrando, como pilar básico, en un sistema único de formación profesional a lo largo de la vida los dos subsistemas existentes (FP del sistema educativo y FP para el empleo) en el que identifica las competencias profesionales del mercado laboral. Este modelo de formación dual en la formación profesional se ha establecido en todas las Comunidades Autónomas desde el curso escolar 2012-2013 experimentando desde ese momento un aumento tanto de centros participantes como de empresas y alumnos<sup>71</sup>, pero ha tenido más sombras que luces, no ha existido formación dual en sentido estricto y se ha utilizado, en muchos casos, para una precarización incentivada del trabajo e incluso como un negocio de las consultoras privadas<sup>72</sup>. Frente a la experiencia del pasado, la dualidad forma parte del futuro de la formación y se alinea con las directrices internacionales y europeas porque permite a las personas que están estudiando no solo tener contacto con el ámbito laboral, sino dar un paso más y aprender trabajando, lo que les capacitar para una mejor inclusión y permanencia en el mercado de trabajo. También es buena para la empresa, que conoce y participa en la formación de personas que se van a incorporar de forma inmediata en el ámbito laboral y beneficia al ámbito educativo dado que la cercanía con la empresa le va a permitir actualizar y adaptar la formación a los requerimientos del mercado laboral. Teniendo presente esta práctica, la relativamente reciente reforma del sistema de formación profesional (LOOIFP) pretende acabar con la precariedad formando profesionales capaces de incorporarse a los nuevos puestos de trabajo generados por la digitalización y la transición ecológica<sup>73</sup>.

<sup>70</sup> BOE núm. 78. A partir de ahora LOOIFP.

<sup>71</sup> Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/mc/fse/actuaciones/fp-dual.html>.

<sup>72</sup> CCOO, *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*, www.ccoo.es, pág. 1 y 2.

<sup>73</sup> La oportunidad y urgencia se justifica, además, en los Fondos Europeos «Next Generation UE» para financiar el nuevo sistema de formación profesional. Pendientes del desarrollo reglamentario, en la actualidad y con plazo para aportaciones hasta el 9 de marzo de 2023 está el Proyecto de Real Decreto por el que se establece la Ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Con la reciente regulación de la FP el eje del sistema formativo es la persona. «Se trata de poner los recursos de formación y el mejor sistema de formación profesional al servicio de todas las personas, de manera accesible y en cualquier momento de su vida». Es por ello que el actual sistema permite abordar el papel de cualificación y recualificación que las circunstancias del mercado laboral requieren <sup>74</sup>.

También se clarifican las habilidades que han de adquirirse en la formación profesional en coherencia con las tendencias formativas de hoy en día: creatividad, competencias digitales, capacidades analíticas y predictivas y actitudes proactivas. Todo ello, a fin de convertir a la FP en una palanca para el crecimiento <sup>75</sup>. El sistema de formación de la Ley 3/2022 se diseña «bajo la premisa de que la formación es una necesidad durante toda la vida (...). El propósito es conseguir un sistema lo suficientemente flexible y, además, proactivo, que permita detectar las disfunciones entre las necesidades del mercado y las capacidades y aptitudes de los trabajadores y demandantes de empleo, y ofrezca además vías eficaces para proporcionar y/o actualizar las competencias profesionales» <sup>76</sup>. La nueva norma de FP incentiva y potencia el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral o vías no formales; crea y regula el sistema de orientación profesional vinculado al sistema de Formación Profesional; estrecha las relaciones entre Formación Profesional y Universidad; asegura las ofertas de formación idóneas; posibilita la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, su reconocimiento; y pone a disposición un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos <sup>77</sup>. Cada estudiante cuenta con un plan de formación que detalla los resultados de aprendizaje en el centro y en la empresa. Además potencia la corresponsabilidad entre los centros de Formación Profesional y los centros de trabajo de su entorno, que trabajarán de manera conjunta en los aprendizajes del currículo a fin de conseguir una formación actual y conforme a los cambiantes requerimientos del mercado de trabajo en los que va a ser imprescindible, entre otras, desarrollar un sistema de Formación Profesional a lo largo de la vida flexible, accesible, acumulable, acreditable y capitalizable y adecuar

---

<sup>74</sup> Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.

<sup>75</sup> Disponible en: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.

<sup>76</sup> MENÉNDEZ, P. y RODRIGUEZ CARDO, I. A., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación», *RGDTSS*, núm. 63, 2022 p. 69.

<sup>77</sup> Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:57519a82-5ee1-412f-8ccd-351b1c1c93e5/proyecto-fp-definitivo---dossier.pdf>.

los niveles de cualificación de la población activa a las necesidades de los sectores productivos<sup>78</sup>.

Junto a la reforma de la FP en España otro de los temas clave para huir de la precarización y facilitar la incorporación de la gente joven al mercado de trabajo es la reforma de la contratación. Así pues, uno de los ejes de la reforma laboral aprobada por Real Decreto Ley 32/2021<sup>79</sup> es la simplificación de la contratación a fin de adaptarla al momento transformador en el que vivimos y a las exigencias de la digitalización y la Economía 4.0. Efectivamente, la necesidad de adaptación permanente a los requerimientos del mercado de trabajo es incompatible con una continua rotación en los puestos de trabajo en un momento, además, de saldo demográfico negativo y una importante dificultad de reemplazo generacional en algunas profesiones. En este contexto de ajuste continuo y cambios difíciles de prever incluso para las propias empresas se incluye también la modificación de los contratos formativos (reforma del artículo 11 del ET) introduciendo un modelo distinto en el que se prevé un único contrato para la formación con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia (sustituye al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato para la formación dual universitaria) y que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. Este nuevo modelo trata de huir del estigma de la precarización de las condiciones de trabajo que ha acompañado tanto a los contratos formativos (menores costes, beneficios económicos por su conversión en indefinidos, temporalidad, menor complejidad en la gestión etc.).

Así pues, las recientes reformas del sistema educativo en España, en especial la de la formación profesional, han incorporado claramente las directrices de la OIT en materia de formación<sup>80</sup> y que podemos resumir en las siguientes:

— Relación estrecha entre la formación y el empleo.

---

<sup>78</sup> La DT segunda de la LOOIFP establece 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».

<sup>79</sup> 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 (BOE 313, de 30 de diciembre).

<sup>80</sup> Que son coherentes también con las europeas.

- Flexibilidad en los sistemas de enseñanza para mejorar la adaptación constante a las necesidades del mercado de trabajo y la propia supervivencia de las empresas (en especial medianas y pequeñas).
- Corresponsabilidad en la formación (intervención de empresas, sindicatos y otros agentes sociales. Destaca el impulso de la dualidad).
- Impulso del aprendizaje permanente y, consecuentemente, la empleabilidad.
- Fomento de nuevas habilidades y competencias: alfabetización digital; colaboración; comunicación; creatividad; manejo de lenguas extranjeras; pensamiento crítico y resolución de problemas.
- Desarrollo de un nuevo marco de reconocimiento y certificación de las aptitudes profesionales.
- Inversión en capital humano.
- Formas nuevas de gestionar los recursos humanos.
- Combinación en la formación de metas productivas con otras correctoras o sociales (especial foco de atención en mujeres y jóvenes). Esto contribuye a la lucha contra la precariedad y las desigualdades.
- Financiación adecuada.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- CEDROLA, G., «El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, págs. 1-30.
- DOMÉNECH, R., GARCÍA, J. R., MONTAÑEZ, M. y NEUT, A., «Afectados por la revolución digital en el caso de España», *Papeles de economía española*, 2018, núm.158, págs. 128-145.
- FERNÁNDEZ BERNAT, J. A., «La formación profesional», en MONEREO PÉREZ, J. L., FERNANDEZ BERNAT, J. A y LOPEZ INSUA, B. (Dir. y Coords), *Las políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, M., «Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 3, julio-septiembre 2022, págs. 251-285.
- LAHERA A., «Digitalización, robotización, trabajo y vida: cartografías, debates y prácticas», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 37(1), 2019, pp. 240-273.

- MENÉNDEZ, P. y RODRIGUEZ CARDO, I. A., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación», *RGDTSS*, núm. 63, 2022 págs. 59-91.
- MONEREO PÉREZ, J. L y MORENO VIDA, M. N «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», *Temas Laborales*, núm. 160, 2021, págs. 91-131.
- MONEREO PÉREZ, J. L, FERNANDEZ BERNAT, J. A y LOPEZ INSUA, B. (Dir. y Coords), *Las políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016.
- OVACEN, ¿Economía azul o verde? Disponible en: [https://ovacen.com/economia azul](https://ovacen.com/economia%20azul)
- RECIO, A., «Digitalización y trabajo: notas para el debate», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 144 2018/19, pp. 49-58.
- SERRANO ARGÜESO, M., «Trabajo del futuro y formación dual», *RGDTSS*, núm. 62, 2022, págs. 74-117.