

LAS MICROCREDENCIALES COMO ACCIÓN FORMATIVA ¿VÁLIDA? EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL¹

THE MICRO-CREDENTIALS AS A VALID TRAINING «ACTION?» IN CORPORATE RESTRUCTURING PROCESSES

Julia Dormido Abril
Prof. Ayudante Doctora
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid
ORCID: 0000-0001-6740-6417
juliador@ucm.es

RESUMEN: La formación tiene por objeto mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras, así como su empleabilidad, de manera que, a través de aquella, se pueda garantizar el mantenimiento los trabajadores en el mercado laboral. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores ha previsto que las empresas que inicien un proceso de reestructuración tienen que programar una actividad formativa para sus trabajadores. Ésta deberá ser negociada en determinados supuestos con la representación legal de los trabajadores. Si bien, la actividad formativa a la que se refieren los diferentes preceptos de la norma laboral no se ha detallado, por lo que ésta podría

1. Este artículo es un resultado científico del Proyecto PID 2022 – 141201OB, TRABEXIT, de la convocatoria de ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación para proyectos de generación de conocimiento 2022, del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

Este artículo es un resultado científico del Proyecto PID2021-122537NB-I00, La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial, de la convocatoria de ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación para proyectos de generación de conocimiento 2022, del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

consistir tanto en un curso breve, como pueden ser las microcredenciales, como en otro de una mayor extensión.

Desde el año 2022, la Unión Europea está apostando por estas microformaciones, o lo que es lo mismo, por una fórmula de aprendizaje de corta duración, a través de las cuales se puedan acreditar las competencias adquiridas por las personas trabajadores o estudiantes. De esta forma, a través de pequeños módulos se podría cursar un itinerario formativo completo. Por ello, en el presente trabajo se valorará si las microcredenciales pueden considerarse una acción formativa válida para dar cumplimiento a la citada exigencia legal impuesta para los procesos de reestructuración empresarial.

PALABRAS CLAVE: microcredenciales; reestructuración; despido; expediente de regulación de empleo; suspensión del contrato; reducción de la jornada.

ABSTRACT: The aim of training is to improve the professional skills of workers, as well as their employability, so that, through training, workers can be guaranteed to remain in the labour market. For its part, the Workers' Statute stipulates that companies that initiate a restructuring process must plan training activities for their workers. This must be negotiated in certain cases with the workers' legal representatives. However, the training activity referred to in the different precepts of the labour law has not been detailed, which means that it could consist of a short course, such as micro-credentials, or a longer course.

Since 2022, the European Union has been committed to these micro-training courses, or in other words, to a short learning formula, through which the competences acquired by workers or students can be accredited. In this way, through small modules, a complete training itinerary could be followed. Therefore, this paper will assess whether micro-credentials can be considered a valid training action to comply with the aforementioned legal requirement imposed for company restructuring processes.

KEYWORDS: micro-credentials; restructuring; redundancy; redundancy procedure; suspension of contract; reduction of working time.

SUMARIO: 1. LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO. 2. LAS MICROCREDENCIALES. 3. LA FORMACIÓN EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL. 3.1. Las medidas no extintivas. 3.2. Las medidas extintivas. 4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LA FORMACIÓN EN EL REESTRUCTURACIÓN. 5. VALORACIONES FINALES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

La educación y la formación se encuentran inevitablemente unidas al empleo, por cuanto que sirven para la consecución de éste, así como al Derecho del Trabajo, pues constituyen uno de los factores utilizados para realizar la clasificación profesional de los trabajadores en las empresas y/o en el sector correspondiente. Forman parte de los derechos fundamentales y son una preocupación recurrente de los poderes públicos.

La educación es el medio a través del cual se desarrolla la personalidad, se configura la comprensión de la realidad y de la cultura, se transmiten los conocimientos y los valores. Asimismo, sirve para que los estudiantes adquieran los conocimientos y competencias indispensables para su desarrollo personal, de manera que puedan resolver situaciones y problemas que surjan en los distintos ámbitos de la vida, así como para crear nuevas oportunidades de mejora, además de insertarse y participar activamente en la sociedad en la que viven. Se encuentra regulada y protegida en un conjunto de normas, tanto de carácter internacional, tal y como son la Declaración Universal de Derechos Humanos –art. 26.1 y 2– y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –art. 13.1–, como a nivel europeo, a través del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –art. 165–². En el ordenamiento español el derecho a la educación se encuentra constitucionalmente garantizado en el art. 27 de la Constitución española –en adelante, CE–, el cual forma parte de la Sección 1ª del Capítulo 2º del Título I, relativo a los derechos fundamentales.

La formación, aunque también forma parte del sistema educativo, se enfoca en la adquisición, mantenimiento y adaptación por parte del estudiante de competencias básicas profesionales requeridas en el mercado laboral de manera que, a través de la realización de los itinerarios formativos correspondientes individuales y colectivos, se pueda desempeñar una actividad profesional cualificada. A su vez, ha sido una de las materias abordadas por la Organización Internacional del Trabajo –en adelante, OIT–, tal y como se desprende de lo dispuesto en el Convenio núm. 142

2. El art. 26.1 DUDH establece que «Toda persona tiene derecho a la educación. ... La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos... La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales...»; adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, en París. Por su parte, el art. 13.1 del Pacto dispone que «Los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre...», Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, BOE de 30 de abril de 1977. El art. 165 TFUE contempla el derecho a la educación, formación profesional, juventud y deporte, el derecho a la educación de calidad, DOUE núm. 83, de 30/03/2010.

sobre la orientación y la formación profesionales en el desarrollo de los recursos humanos de la OIT³.

La adquisición de competencias personales, sociales y profesionales resulta imprescindible para el pleno desarrollo de la personalidad y para la consecución de un empleo, sobre todo si se tienen en cuenta los constantes cambios en el mercado de trabajo, motivados hoy en día por la utilización de las «nuevas» tecnologías en sectores poco digitalizados hasta el momento, la aplicación de la inteligencia artificial y los factores climáticos⁴. Por ello, el legislador, inspirado por la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01, se ha mostrado sumamente preocupado por la modernización del sistema educativo y formativo, así como por el modo en el que las personas pueden acreditar sus conocimientos y capacidades⁵. De ahí, que en los últimos años se hayan producido una serie de reformas en las normas en las que se regula el sistema educativo y la formación profesional.

La adquisición de competencias encuentra su acomodo en el art. 27 CE, relativo al derecho a la educación, pues –más allá de la garantía al pleno desarrollo de la personalidad humana en consonancia con el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales– es el precepto en virtud del cual se ha organizado el sistema educativo y formativo con el que contamos en España. En el mismo se consagra la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la educación, tanto de los españoles como del resto de los ciudadanos que se encuentren en nuestro país. Esto se garantiza a través de una programación general, en cuyo diseño han participado de manera efectiva todas aquellas instituciones, entidades y asociaciones que se encuentren afectadas⁶.

El sistema educativo actual cuenta con unos mecanismos a través de los cuales se pueden acreditar las competencias de aquellas personas que hayan llevado a cabo

3. Instrumento de ratificación de España del Convenio número 142 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la orientación y la formación profesionales en el desarrollo de los recursos humanos, adoptado el 23 de junio de 1975, BOE núm. 110, de 9 de mayo de 1978.

4. Al respecto, véase, el Plan de Acción de Educación Digital 2021-27, en materia de capacidades digitales, el Plan Brújula Digital 2030 de la Comisión y el Pacto Verde Europeo que es una estrategia orientada a transformar la economía y la sociedad europea en sostenible.

5. DOUE de 2 de diciembre de 2020.

6. Las enseñanzas que ofrece el sistema educativo, a los efectos que en el presente trabajo interesan, son la educación secundaria que se divide en educación secundaria obligatoria y educación secundaria postobligatoria. Ésta última está constituida por el bachillerato, la formación profesional de grado medio, las enseñanzas artísticas profesionales tanto de música y de danza como de artes plásticas y diseño de grado medio y las enseñanzas deportivas de grado medio. En un estadio superior y siguiente a las anteriores se encuentran la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior.

una actividad formativa. A su vez, la acreditación de éstas forma parte del desarrollo tanto personal como profesional del estudiante, lo cual conecta con lo dispuesto en el art. 35 CE, relativo al derecho y al deber de trabajar, así como la elección de profesión u oficio. Qué duda cabe de que sin haber cursado algún tipo de educación o de formación, será cuanto menos difícil alcanzar el ideal constitucional. Asimismo, la titulación acreditada por el trabajador servirá –entre otras cuestiones– de base para la percepción de una remuneración que, según el poder constituyente, debe ser suficiente para cubrir sus necesidades, así como las de su familia.

Además de lo anterior, la formación y la readaptación profesionales forman parte de los principios rectores de la política social y económica, de tal forma que en el art. 40.2 CE se erige como un mandato dirigido a los poderes públicos. De ahí, que una buena parte de las políticas activas de empleo se encuentren en la línea de potenciar las actividades formativas, con independencia de la extensión, duración y nivel con el que éstas se desarrollen. Del mismo modo, no es relevante si forman parte del sistema educativo –en cualquiera de sus niveles– o si se enmarcan en los programas de la formación para el empleo, puesto que tanto una como otra pueden ser subvencionables.

La acreditación del aprendizaje puede clasificarse en formal, no formal e informal. En el caso del aprendizaje formal, el resultado será una acreditación o certificación oficial y puede producirse a través de dos sistemas diferentes de enseñanza, la universitaria y la formación profesional, así como a través de la formación para el empleo.

El segundo tipo es aquel que no deriva en una acreditación o certificación oficial. De conformidad con el art. 5 bis de la Ley Orgánica de Educación –en adelante, LOE–, la educación no formal es aquella que se desarrollan fuera de la educación formal y que cuenta con un valor educativo añadido, por cuanto que ha sido configurada para satisfacer los objetivos de las personas que los cursan en diferentes ámbitos de la vida⁷. En este sentido, se persigue la capacitación personal, la promoción de valores comunitarios, la animación sociocultural, la participación social, la mejora de las condiciones de vida, artística, tecnológica, lúdica o deportiva, entre otros objetivos. Cualquier persona puede ser destinataria de esta educación, aunque el legislador muestra una clara preferencia por la infancia y los jóvenes. A su vez, puede combinarse con la educación formal, de manera que los estudiantes puedan adquirir mayores competencias, las cuales van a redundar en el desarrollo de la personalidad.

Por último, el aprendizaje informal proviene de la práctica, entendiéndose que ésta es la repetición de una actividad sin que, a su vez, guarde ningún tipo de conexión con la realización de una formación⁸. Dicho en otras palabras, es el derivado del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos

7. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE de 4 de mayo de 2006.

8. Fernández Martínez 2023, 23-64.

de formación formales o no formales. Sin duda, los sectores en los que predomina esta tipología son el agrario, la hostelería e, incluso, el sector de la construcción y el de los cuidados⁹.

De ahí, que la experiencia laboral y los aprendizajes formales e informales puedan ser objeto de reconocimiento a través de su procedimiento correspondiente, de forma que permita a todos los ciudadanos la obtención de una acreditación de sus competencias profesionales de conformidad con la DA 32^a LOE¹⁰. Para ello, resulta imprescindible que las diferentes Administraciones públicas –estatal y autonómicas– creen tales programas, los cuales deben constituir una oferta específica de formación dirigida a las personas que, una vez acreditadas determinadas competencias profesionales, quieran completar la formación y titulación que los prepare y facilite su inserción laboral, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional–en lo sucesivo, LOOIFP–¹¹.

2. LAS MICROCREDENCIALES

La Unión Europea, a través de Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, ha acuñado el término de microcredenciales –también conocidas como microformaciones–, las cuales consisten en una actividad formativa de corta duración mediante la cual se pueden adquirir una serie de competencias¹². En unos momentos iniciales, podría resultar un concepto novedoso, aunque lo cierto es que esta denominación comporta en la práctica la realización por parte del estudiante o del trabajador de un «curso» en un breve periodo de tiempo.

La actividad realizada conlleva la obtención de una certificación a través de la cual quedan registrados los resultados del aprendizaje, o lo que es lo mismo, las competencias obtenidas por la persona que las ha cursado. La acción formativa está pensada para que se puedan actualizar y mejorar los conocimientos, las capacidades y las competencias. Del mismo modo, contribuyen a reducir la brecha entre la educación y formación formales y a que los trabajadores se adapten con mayor facilidad a las necesidades actuales de la sociedad y del mercado de trabajo, lo que es de suma importancia, sobre todo si se tiene en cuenta el contexto actual en el que es necesario que

9. Para una ordenación de la formación en el sistema educativo, Dormido Abril 2024, 657-680.

10. Mella Méndez 2022, 163-168.

11. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, BOE de 1 de abril de 2022. En lo que respecta al aprendizaje informal, éste podrá ser reconocido según lo dispuesto en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, BOE de 22 de julio de 2023.

12. DOUE de 27 de junio de 2022.

los trabajadores cuenten con conocimientos digitales, con motivo de la utilización de la inteligencia artificial en todos los aspectos de nuestra vida.

Además, son idóneas para el reciclaje profesional de determinados trabajadores que, de no realizarlas, podrían ser apartados del mercado laboral por no contar con las capacidades que para el desempeño de determinados puestos de trabajo se requieren. De esta forma, las microcredenciales pueden tener como destinatarios a los extranjeros nacionales de otros países diferentes al nuestro, a los trabajadores de edad avanzada o a las personas en riesgo de exclusión social o a aquellos que hayan sido incorporados a cualquiera de las medidas de reestructuración empresarial que se analizarán en el epígrafe siguiente¹³.

Asimismo, las microcredenciales tratan de complementar las cualificaciones existentes, pues se incorporan a la oferta formativa en cualquiera de los niveles que componen el sistema educativo y la formación. El impulso de éstas se encuentra en el Plan de Acción del Pilar de Derechos Sociales, en el cual éstas han sido configuradas como un instrumento innovador que puede facilitar «los itinerarios educativos flexibles y apoyar a los trabajadores en su trabajo o durante las transiciones profesionales»¹⁴. Este instrumento cuenta con tres objetivos claros y de suma importancia, los cuales se pretenden conseguir progresivamente hasta el año 2030 y consisten, de un lado, en que al menos el 78% de la población de entre 20 y 64 años tenga un empleo y, de otro, que como mínimo el 60% de los adultos participe en actividades de formación¹⁵.

La adquisición de conocimientos a través de formaciones breves puede permitir a los estudiantes y/o trabajadores el acceso a las enseñanzas universitarias. Esto puede favorecer la inclusión de determinados colectivos en riesgo o con serias dificultades para incorporarse o mantenerse en el mercado laboral, pues la educación se convertiría en algo accesible y atractivo para la sociedad, por cuanto que la oferta podría ser más variada e incorporaría acciones diferentes a aquellas que están consolidadas en el sistema educativo.

De otro lado, las microcredenciales son independientes con respecto a otras formaciones, pero también se pueden acumular con credenciales más amplias. Por tanto, la realización de estos estudios puede dar lugar tanto a la combinación de dichos cursos, de tal forma que la persona que los haya realizado pueda diseñar y realizar una titulación completa, compuesta de pequeñas microcredenciales. Esta

13. Para una mayor información sobre los trabajadores citados, véase, Requena Montes 2021, 1-4.

14. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=es>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=es>

Bernal Santamaría 2022, 47-64.

15. Tal y como se expuso en la Cumbre Social de Oporto, de 7 de mayo de 2021, y en el Consejo Europeo en las reuniones mantenidas los días 24 y 25 de junio de 2021. <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

cuestión actualmente está por definirse, pues no existe aún una malla curricular que haya previsto la certificación de una titulación a través de aquellas. Sin embargo, en la Cumbre Social de Oporto, celebrada en mayo de 2021, se adoptó la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales para impulsar la formación de los adultos en edad laboral, en la que además se pretende potenciar el aprendizaje individual a través de lo que en el propio texto se consideran «cuentas», entendiéndose por tales las horas que la persona destina a realizar los estudios. Ello, consistiría en una actividad que realizaría la persona a distancia, posiblemente a través de las nuevas tecnologías. De lo establecido en la Cumbre cabría plantearse si un menor de dieciocho años, pero con capacidad para trabajar, podría realizar dicha acción de formación, puesto que aún no ha alcanzado la categoría de «adulto» a la que se refiere el Consejo. Si bien, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 ET, la respuesta sería positiva, por cuanto que los menores pueden acceder a la formación para el empleo y la formación profesional. De hecho, se trata de un colectivo que forma parte de las políticas prioritarias de empleo, tal y como establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo¹⁶.

La Recomendación parte de la idea de que los conocimientos que se adquieren a través de las microcredenciales deben ser acumulables y que, además, se pueden exportar, lo que significa que la acción formativa deberá tener un contenido claro y predeterminado. En tal sentido, el propio texto, en su objetivo 5, establece una especie de contenido necesario que ha de ser desarrollado por las instituciones o entidades en las que tal microformación se vaya a impartir. Así pues, el programa de las microcredenciales se compone de: la definición de la microcredencial, los elementos tipo europeos que la describirán y los principios europeos que sirven de base para su diseño, así como la forma en la que se expedirá. En el caso de los elementos, al menos, deberá figurar en la descripción de la acción formativa, de un lado, la identificación de la persona que lo realiza –según la terminología de la UE, el «aprendiente»–. Asimismo, contendrá el título de la citada acción de formación; el país o región de expedición, teniendo en cuenta que pueden ser varios; la entidad o entidades que expiden la microcredencial; la fecha de expedición; los resultados del aprendizaje; la carga de trabajo teórica necesaria para obtener los resultados del aprendizaje –si la microformación se imparte en el ámbito universitario o en otro diferente, pero incorporado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos, la carga vendrá expresada en créditos ECTS–; el nivel –y ciclo, si procede– de la experiencia de aprendizaje que da lugar a la microcredencial, dentro del Marco Europeo de Cualificaciones o marcos de cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior, en su caso; el tipo de evaluación; la forma de participación en la actividad de aprendizaje y, por último el tipo de garantía de calidad utilizado para respaldar la microcredencial.

16. BOE de 1 de marzo de 2023.

A mayor abundamiento, la Recomendación contempla la posibilidad de que cualquier institución educativa y de formación pueda impartir microcredenciales, tal y como pueden ser las Universidades, los centros de educación y formación profesionales y los proveedores de aprendizaje de adultos están facultados para ello. En el ámbito universitario esto es posible, puesto que de conformidad con el art. 7 de la Ley Orgánica de Universidades (en adelante, LOSU)¹⁷. A su vez, cabe la posibilidad de que las Universidades pueden impartir otras enseñanzas diferentes, como son aquellas conducentes a la obtención de títulos propios –como los másteres propios o los títulos de experto–, así como las microcredenciales. Así lo dispone el art. 7 LOSU cuando se refiere a la «formación a lo largo de la vida», sobre todo si se tiene en cuenta que este formato de enseñanza no es nuevo, sino que, por el contrario, lleva mucho tiempo asentado en la cultura universitaria a través de la libre configuración. Se podría decir que las microcredenciales podrían sustituir a la oferta de libre elección por parte del alumnado¹⁸.

No obstante, las microcredenciales tan solo han sido nombradas en la LOSU, sin que hayan llegado a desarrollarse en una mayor profundidad. Por ello, al carecer hasta la fecha de una norma que regule los límites mínimos y máximos del contenido de las microcredenciales, desconocemos qué ha de entenderse por este tipo de actividad formativa, pues podría comprender tanto a los cursos de 10 horas o 10 créditos ECTS como a los de 30, pero en ningún caso podrá superar los 60¹⁹. Sin embargo, esto no ha sido un óbice para que multitud de Universidades españolas hayan puesto en marcha su programa de microcredenciales, pues en la actualidad son muchas –por no decir todas– las Universidades Públicas que imparten microcredenciales²⁰.

17. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, BOE de 23 de marzo de 2023.

18. Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen las Directrices Generales Comunes de los Planes de Estudios de los Títulos Universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, modificado por el Real Decreto 1267/1994, de 10 de junio, y posteriormente por el Real Decreto 2347/1996, de 8 de noviembre y el Real Decreto 614/1997, de 25 de abril, establece que «La Universidad incluirá en el Plan de Estudios un porcentaje en créditos sobre la carga lectiva total del mismo, que el estudiante aplicará a las cargas, materias, seminarios u otras actividades académicas que libremente escoja entre las ofertadas por la propia Universidad o por otra Universidad con la que establezca el convenio oportuno».

19. Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, ECTS users' guide 2015, Publications Office of the European Union, 2015, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87192>

Como aclaración, 60 créditos ECTS equivalen a un año completo de estudios o trabajo, los cuales (generalmente) suelen estar divididos en módulos (o asignaturas) más pequeños. Generalmente, una «titulación de ciclo corto» típica tiene entre 90 y 120 créditos ECTS; mientras que una titulación de «primer ciclo» (grado) consiste en 180 o 240 créditos ECTS. De otro lado, una titulación de «segundo ciclo» (máster) equivale a 90 o 120 créditos ECTS. En cambio, en el «tercer ciclo» (doctorado) el uso del sistema ECTS varía e, incluso, en determinadas Universidades estos estudios no se conforman en créditos, sino que cuentan con programas específicos.

20. Como ejemplo, Universidad Autónoma de Madrid https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/microcredenciales/1446848113452.htm?language=es_ES&nodepath=Microcredenciales, Universidad

Consiste en una formación breve, con una duración inferior a los 15 ECTS y las Universidades definen entre las finalidades de la misma la orientación a la inserción laboral y a la recualificación de trabajadores al permitir adquirir capacidades y competencias específicas y demandadas en el mercado y en la sociedad. Se presentan como flexibles y pueden cursarse de manera independiente o combinarse para formar credenciales de mayor tamaño en función de las necesidades profesionales, personales o culturales de cada estudiante.

También las empresas, ya sea de forma directa o a través de la colaboración con otras entidades, pueden hacerlo, lo que se encuentra en consonancia con la formación para el empleo. En tal sentido, el Sistema de Formación Profesional que se ha configurado en la LOOIFP se basa en una formación que pueda ser constatable, o lo que es lo mismo, acreditable. Además, debe ser acumulable y, en términos de la propia norma, «capacitable», de manera que un único resultado de aprendizaje – elemento básico del currículo que describe lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer, asociado a un elemento de competencia y que orienta al resto de elementos curriculares– se corresponderá con los grados descriptivos y de competencia profesional más bajos de la oferta formativa. Esto sería lo que se correspondería con las microformaciones (grado A), mientras que, varios módulos profesionales tendrían su relación con los grados descriptivos y las competencias profesionales intermedias. Por último, un paquete completo de módulos profesionales, lo haría con los más altos, tal y como se define en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales²¹. Asimismo, incorpora las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo, teniendo en cuenta que cada unidad de competencia lleva asociado un módulo con especificaciones de la formación, el cual, a su vez, sirve de base para el diseño del plan de estudio de los diferentes títulos que componen la formación profesional. Constituye el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que incorpora todas las ofertas de formación profesional reconocidas y acreditables en el marco del sistema, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9 LOOIFP.

Esto aún se encuentra en una fase de desarrollo, aunque, la impartición de microcredenciales por parte de las empresas se podría encuadrar con lo dispuesto en el art. 50 LOOIFP, el en el que se permite a las mismas, cuando hayan sido

de Cantabria <https://competencias-digitales.unican.es/>, Universidad de León <https://www.unileon.es/noticias/la-ule-oferta-en-2024-formacion-profesional-a-traves-de-tres-microcredenciales>, Universidad de Oviedo <https://www.uniovi.es/estudia/titulospropios/microcredenciales>, Universidad Pablo de Olavide <https://www.upo.es/formacionpermanente/microcredenciales/>, Universidad de Sevilla <https://cfp.us.es/area-de-alumnos/preinscripcion-y-matricula/microcredenciales>, Universidad de Zaragoza <https://microcredenciales.unizar.es/>.

21. Este tiene la finalidad de evaluar y acreditar de las competencias profesionales que se adquieren por la experiencia laboral o la formación. Anteriormente, Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, de conformidad con la derogada Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, BOE núm. 147, de 20/06/2002.

pertinentemente autorizadas por las administraciones educativas, que impartan acciones formativas destinadas a facilitar a sus trabajadores mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional²². Si bien, también en este ámbito contamos ya con alguna que otra experiencia en microformación. De hecho, llama la atención que donde se ha experimentado con ellas es en los sectores antes mencionados en los que sus trabajadores cuentan con un aprendizaje informal²³.

Por otra parte, la citada Recomendación hace partícipes de la impartición de las microcredenciales a un buen número de instituciones y organizaciones, pues hasta los interlocutores sociales, los empleadores y la industria, además de los servicios públicos de empleo y las autoridades –tanto regionales como nacionales– pueden desarrollar microcredenciales. Estos pueden diseñar, impartir y expedir microcredenciales para el aprendizaje formal, no formal e informal.

3. LA FORMACIÓN EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

No es baladí que la formación constituya en el Estatuto de los Trabajadores un derecho de los trabajadores, tal y como se lee en art. 4.2, b en relación con la formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad²⁴. Este derecho se reitera en el art. 23,1, d ET, con el añadido de que dicha formación estará a cargo de la empresa y considerándose tiempo de trabajo.

En el mismo art. 23.3 ET, se garantiza el derecho a un permiso retribuido de veinte horas para aquellos trabajadores que lleven al menos un año en la empresa para que reciban una formación profesional para el empleo, la cual deberá estar vinculada a la actividad de la empresa. El trabajador tiene la opción de acumular las horas dedicadas a la formación durante un periodo de cinco años las horas de formación, con el objetivo de que cursar una actividad de mayor extensión. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva²⁵.

22. Fernández Martínez 2023, 81-99. Bernal Santamaría 2023, 21-37.

23. Los proyectos piloto han comenzado con las microformaciones en el Campus de Hostelería, que otorga una certificación respaldada por Hostelería de España y que ya cuenta con colaboraciones como Pescanova y el Consejo Regulador de Jerez para profundizar en la «Descongelación y Manipulación del Pescado Marino» o adquirir el título de «Experto en Vinos de Jerez en Sala».

24. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 24 de octubre de 2015.

25. Mella Méndez 2020.

Eso sí, dentro de dicha consideración no se encuentran las actividades formativas que la empresa esté obligada a realizar con motivo las funciones que desempeñen los trabajadores en su puesto de trabajo o a efectos de prevención de riesgos laborales.

La formación también tiene un papel importante en los procesos de reestructuración empresarial, lo que denota que el ET se encuentra en consonancia con las normas comentadas en los apartados anteriores. Ello, por cuanto que se entiende que la realización de las actividades formativas puede favorecer el mantenimiento de las relaciones de trabajo, de forma que, en lugar de destruirlas éstas se mantengan²⁶.

A mayor abundamiento, el legislador ha establecido en diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la reestructuración empresarial, la obligación por parte de la empresa de llevar a cabo actividades formativas para los trabajadores incluidos en aquellas. De esta forma, cuando se pretende llevar a cabo un despido colectivo o un expediente de regulación de empleo, la parte empleadora tiene que garantizar al trabajador incluido en cualquiera de estos dos procesos, una formación que facilite al trabajador su (re)incorporación al mercado de trabajo, en el supuesto de un despido, o a la propia empresa en el caso del ERE.

Las medidas de reestructuración empresarial se pueden clasificar en atención a si producen un efecto extintivo o no en las relaciones de trabajo²⁷. De esta forma, en la primera clasificación se encuentran las reestructuraciones que no impiden la continuación de la relación laboral, tal y como ocurre con los arts. 47 y 47 bis ET que se comentarán a continuación, además de lo dispuesto en el art. 39 –cuando la movilidad funcional tenga por objeto el desempeño de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior– y en los arts. 40 y 41 –relativos a la movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo–, además de la transmisión de empresa²⁸. En la segunda clasificación, se encuentran aquellas reestructuraciones mediante las cuales las partes ven extinguido su vínculo contractual, tal y como sucede con el despido colectivo del art. 51 o con el despido objetivo del art. 52, c ET.

3.1. Las medidas no extintivas

Así pues, en el art. 47 ET, en el que se regula la reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción –en adelante, ETOP– de carácter temporal o coyuntural, según lo dispuesto en el primer apartado o derivadas de fuerza mayor, tal y como incorpora la letra «d» al apartado 7. En el caso de que se trate de alguna de las causas ETOP, el legislador las define como aquellas en las que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la

26. Requena Montes 2021, op. Cit.

27. Martínez Girón 2021.

28. Para ampliar la información en cuanto a los ERTES, véase, Cruz Villalón 2023, 189-204.

disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose por tal aquella que arroje un resultado inferior si se comparan los ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre del año en curso con los del anterior²⁹. Son causas técnicas aquellas que deriven de cambios en los medios o instrumentos de producción, mientras que las organizativas derivan de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y las productivas de la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, entre otros cambios. Las causas de fuerza mayor, lamentablemente, se han producido en los últimos meses en ciertas partes del país y suelen estar relacionadas con el cambio climático, con pandemias o con cualquier otra circunstancia proveniente de la naturaleza y que, en todo caso, tiene su origen en un hecho aislado a la empresa³⁰. La finalidad de esta medida es la de adaptar las relaciones de trabajo a las necesidades de la empresa, de forma que se evite extinguir el contrato de los trabajadores afectados. Dicho en otras palabras, se busca la continuidad del empleo y de la actividad empresarial³¹.

Por su parte, en el art. 47 bis ET, se regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permite a las empresas llevar a cabo las mismas medidas que en el art. 47 de la misma norma, es decir, reducir la jornada de los trabajadores y/o suspender los contratos de trabajo³². A través del mismo se pretende que los trabajadores refuercen posibilidades de empleabilidad³³.

En ambos supuestos, la norma establece que los trabajadores afectados se beneficiarán de las medidas en materia de protección social, así como tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, lo que da pistas acerca de que las empresas estarán obligadas a desarrollar un plan de formación para los afectados. En concreto, sobre esta materia la DA 25 ET concreta que en los supuestos

29. Sobre el análisis normativo de la incorpora medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo y ofrecer esta herramienta como mecanismo alternativo y prioritario a los despidos, véase, Martín Rodríguez 2023, 145-162.

30. Sobre el estado de alarma véase, la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, BOE de 5 de junio de 1981. En el Código Civil la fuerza mayor se encuentra en el art. 1105 que dice así «Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables».

31. Álvarez Cortés 2022.

32. Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades. De un lado, la cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año. De otro, la sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

33. Vila Tierno; Álvarez Cortés 2022, 281-304.

de los arts. anteriores –el 47, relativo a las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo, y el art. 47 bis, sobre el Mecanismo RED–, «las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a los trabajadores, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa».

Hasta el momento, estaba previsto en el cuerpo del ET que las acciones formativas se desarrollasen a través de la formación inicialmente comentada, la desarrollada en la LOOIFP, aunque también es posible que se lleve a cabo a través de cualquier otro sistema de formación acreditada, tal y como pueden ser las microcredenciales. El objetivo que persigue la norma es que la formación se realice durante las horas que han sido reducidas con motivo de la aplicación de los arts. 47 y 47 bis ET o mientras que el contrato de trabajo se encuentre suspendido³⁴. Ello, teniendo en cuenta que el trabajador no puede realizar horas extraordinarias, aunque las horas dedicadas a la formación se escapan de tal consideración.

Ahora bien, pese a que en los ERTes no es obligatoria la incorporación de un plan formativo para los trabajadores afectados por esta medida cuando no se obtengan beneficios a la Seguridad social, la empresa sí que queda constreñida a definir una acción formativa para cada uno de los trabajadores afectados cuando se beneficien voluntariamente de las exenciones y tengan derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada³⁵.

En todo caso, la formación a la que parece hacer referencia la norma debe estar orientada a atender las necesidades o carencias de la empresa en cuestión con respecto a las cualificaciones con las que cuentan, o justamente lo contrario, carecen, sus trabajadores. Por tanto, qué duda cabe que hoy en día las competencias que más demandan las organizaciones, tal y como apunta el legislador, son las digitales.

Asimismo, la norma hace referencia a la recualificación de los trabajadores, aunque la actividad formativa no parezca tener una interrelación con la actividad empresarial. En todo caso, la formación se ha de llevar a cabo en los términos establecidos

34. De la Puebla Pinilla 2022, 83-96. La autora afirma que los trabajadores tienen «la oportunidad de aprovechar la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada para mejorar sus aptitudes laborales, recualificarse y adquirir o fortalecer sus competencias digitales».

35. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, BOE de 31 de octubre de 2012.

en la LOOIFP y en la LOSU, aunque a simple vista el legislador parece que pudiera estar obviando un tipo concreto de formación, tal y como son las microcredenciales, puesto que el cuerpo de las diferentes disposiciones no las nombra expresamente. Sin embargo, por lo comentado anteriormente, sí se considera que puedan ser utilizadas como acción formativa en los procesos de reestructuración que no conlleven la extinción del contrato.

A mayor abundamiento, el legislador en el ET lo que persigue es que a los trabajadores afectados por el ERTE y el Mecanismo Red se les proporcione una acción formativa a través de la cual se registren los resultados del aprendizaje que han obtenido. Esta idea es la que engarza con la formación profesional de grado básico, que ahora se correspondería con el grado A, la cual según el art. 28 LOOIFP y siguiente de dicha norma se traduciría en una acreditación parcial de competencia. De ahí, que se considere que las microcredenciales son óptimas para desarrollar la actividad formativa a la que se refiere el RD 1483/2012, pudiendo beneficiarse del derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como de las exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis TRLGSS³⁶. Ello, con independencia del número de horas que pueda suponer la formación, pues no podemos obviar el dato de que una microformación no es más que eso, un pequeño módulo de aprendizaje a través del cual el trabajador acredita que ha adquirido una o unas determinadas competencias. Luego, no puede tratarse de una actividad formativa excesivamente extensa.

Por tanto, el problema se sitúa en la delimitación de la microcredencial en el sentido de cuántas horas pueden ser consideradas válidas para que la empresa pueda haber cumplido con las exigencias legales en lo que se refiere a esta cuestión y, por ende, pueda obtener los beneficios que el legislador le otorga. Asimismo, nos cuestionamos si la empresa puede asumir a su misma vez el papel de formadora o si, por el contrario, debe acudir a una entidad ajena o externa.

La propia Recomendación antes citada permite que las organizaciones sindicales, cualquier institución o empresa desarrolle microcredenciales, pudiendo el trabajador almacenar sus microcredenciales en un sistema de su elección, o lo que es lo mismo, de transmitir las a un ente de su elección –nacional o transnacional–. La cuestión es que si sería posible la «portabilidad» de las microcredenciales, entonces un trabajador

36. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, BOE de 10 de septiembre de 2015 y Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE de 31 de octubre de 2015.

que ya ha recibido una formación porque ha formado parte de un despido colectivo podría estar exento de volver a realizar otra microformación por contar ya con dicha acreditación. Sobre esto, entendemos que la respuesta debe ser negativa, puesto que el legislador exige a la empresa que por cada ERTE o Mecanismo Red que inicie, configure la posibilidad de que los trabajadores realicen un actividad formativa, por lo que no podrían ser convalidables unas con otras, sino que tendrían que ser independientes entre sí tales formaciones.

3.2. Las medidas extintivas

De otro lado, en lo que hace a la reestructuración en su modalidad extintiva, ésta se puede producir con motivo de un despido colectivo fundado en alguna de las causas ETOP³⁷. En el art. 51.2 ET se establece que la comisión negociadora de dicho despido deberá valorar, durante el periodo de consultas, con los representantes legales de los trabajadores las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, entre las que se encuentran las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Esto, con independencia del número de trabajadores que se vayan a ver afectados por el despido colectivo, pues deben superar los umbrales establecidos en el apartado primero del citado precepto³⁸.

Del mismo modo, según lo dispuesto en el apartado 10 del art. 51 ET, cuando dicho despido afecte a más de cincuenta trabajadores, el plan de recolocación será obligatorio para un periodo mínimo de seis meses y en él se deben incluir las medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo³⁹. Esto mismo es aplicable al despido objetivo por causas ETOP cuando el número de trabajadores afectados no se sitúa en los márgenes del art. 51.1 ET.

En todo caso, nuevamente resulta aplicable lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012 en lo que respecta a las acciones formativas o al reciclaje profesional entre las medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir los despidos colectivos y para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, de manera que se dé continuidad al proyecto empresarial. Al igual que en el supuesto de los ERTES y del Mecanismo Red, las microcredenciales pueden ser incorporadas al plan de recolocación, pues el legislador en el art. 51 ET no ha determinado ninguna cuestión sobre la formación que deban realizar los trabajadores. Ello, ni en lo que respecta al contenido ni al continente, pues no se han previsto las materias –como por ejemplo,

37. Molina Navarrete 2021, 225-246.

38. De la Puebla Pinilla 2021, 177-224.

39. Navarro Nieto 2021, 305– 341.

digitalización, inteligencia artificial, etc.—, pero tampoco las horas mínimas o la entidad o institución que debe ocuparse de ellas.

Por último, conviene indicar que la autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, deberá verificar la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento. Ello, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas contempladas en la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), así como la posibilidad de que los trabajadores reclamen directamente al empresario el cumplimiento de las medidas sociales de acompañamiento⁴⁰. En concreto, el incumplimiento en la incorporación de las microcredenciales como acción formativa podría considerarse como una infracción, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 8.3 y 8.20 LISOS.

4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LA FORMACIÓN EN EL REESTRUCTURACIÓN

La actividad formativa prevista en las medidas de reestructuración empresarial está financiada por la Administración, tal y como se desprende de lo dispuesto en el art. 47.7, d ET cuando la norma señala que «las empresas que desarrollen las acciones formativas, a favor de las personas afectadas por el ERTE, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral». Ello, se enmarca dentro del concepto de políticas activas de empleo consagrado en el art. 2 LE. Éstas están conformadas por el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución de la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo⁴¹.

A mayor abundamiento, entre los objetivos de la norma del art. 4 LE se encuentra «el mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión» y «la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así

40. BOE de 8 de agosto de 2000.

41. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, BOE de 1 de marzo de 2023.

como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos», lo que comporta que serán las Administraciones públicas las que, a través de subvenciones y ayudas, se ocuparán de que aquellos se cumplan. De hecho, tales objetivos forman parte del Eje 2 de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, regulada en el art. 12.4 LE⁴². Además, en el eje 3, de forma concreta, se busca mantener los puestos de trabajo, especialmente para los colectivos que tienen una mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

La citada Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es un instrumento fundamental que viene a desarrollar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y afronta, en línea con el objetivo 8 de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, los retos de la reducción del desempleo y la creación de empleo estable y de calidad⁴³. Ello, junto con lo dispuesto en el art. 9.7 de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, garantizan un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, la cual puede llevarse a cabo a través de las microcredenciales. Ello, si se tiene en cuenta que el objetivo no es otro más que el de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los trabajadores. Además, de recualificarlos a través de cualquier formación acreditada y respetando los descansos y el derecho a la conciliación⁴⁴.

Por otra parte, en la DA 39ª TRLGSS se aprecia cómo las empresas cuentan con una medida añadida, tal y como es la exoneración en la aportación de la cuota empresarial cuando se lleven a cabo acciones formativas. El porcentaje se incrementa si es ERTE por fuerza mayor, que se sitúa en un 90%, en contraposición al ERTE ETOP por el que se concede un 20%.

El problema se sitúa en poder incorporar las microformaciones a las líneas de financiación comentadas. La impartición de las microcredenciales puede suponer un coste añadido para cualquiera de las entidades formantes, las cuales podrán ser beneficiarias de subvenciones y ayudas públicas. Ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el cual establece en su cuarto principio que toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar

42. En tal sentido, incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias y mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

43. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, BOE de 7 de diciembre de 2021. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision-CID) de 13 de julio de 2021.

44. Martínez Barroso 2022, 93-98.

sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, por lo que se entiende que los poderes públicos deberán prever los mecanismos oportunos para que la realización de las acciones formativas no sea repercutida, o al menos lo haga en menor medida, sobre la economía del trabajador que la cursa.

Por ello, lo idóneo sería que se otorgue una financiación pública que pueda coadyuvar a los formantes en microcredenciales en lo que respecta a la impartición de las microcredenciales. Corresponderá, por tanto, a las partes implicadas negociar y establecer si tal línea de intervención económica sufragará el total de los costes o tan solo una parte de la puesta en marcha de las microcredenciales. Sin duda, esta es una cuestión de interés que, además, tiene una repercusión en el ámbito legislativo, pues lo cierto es que al no estar las microcredenciales desarrolladas plenamente en la normativa educativa y formativa, actualmente pueden estar quedándose fuera del reparto de fondos por parte de las Administraciones públicas.

5. VALORACIONES FINALES

El objetivo de la microformación es el de proporcionar a la persona que realiza la actividad formativa una serie de conocimientos, capacidades y competencias específicos, que respondan a las necesidades sociales, personales, culturales o del mercado de trabajo. Además, coadyuvan al perfeccionamiento y el reciclaje continuo de los trabajadores, de forma que puedan optar a nuevos empleos o sectores cuando en la empresa se haya llevado a cabo un proceso de reestructuración empresarial.

Las microcredenciales son útiles, sobre todo, para la adquisición de competencias en las nuevas herramientas tecnológicas, entre ellas, la inteligencia artificial y su incorporación en la organización del trabajo comporta que los trabajadores tengan que adaptarse a numerosos cambios de forma rápida. Sin duda, la incorporación de nuevos procesos puede dar lugar a un ERTE, por lo que será conveniente que el trabajador afectado por el mismo se forme en tales competencias a través de las microformaciones concertadas o impartidas por su empresa.

Lo cierto es que las expectativas puestas en este tipo de formación son muy elevadas, pues la Unión Europea pretende que a través de ésta se puedan ampliar las oportunidades de aprendizaje, lo que redundaría en una demanda por parte del mercado de trabajo de nuevas capacidades que tendría un buen número de personas. Asimismo, se pretende que el aprendizaje se lleve a cabo de una forma más flexible y a través de módulos, lo cual tiene sentido si se tiene en cuenta que el exceso de información con el que convive la sociedad dificulta la concentración.

Sin embargo, aún quedan muchas cuestiones por perfeccionar en torno a las microcredenciales, puesto que el legislador se ha remitido a las normas relativas al sistema educativo y formativo, sin que quede claro qué entidad es la que puede llevar

a cabo una microformación, el número de horas de las que ésta constará, su contenido, validez, etc. Ello, sin perjuicio de que las Universidades Públicas las hayan incorporado ya a su oferta formativa. Aunque, lo cierto, es que los trabajadores de las empresas afectados por un ERTE, Mecanismo Red o despido colectivo u objetivo parece que no podrán acudir a dichas instituciones para realizar la citada formación.

Asimismo, pueden apoyar el desarrollo profesional y la movilidad de los trabajadores, incluidas las personas con formas de trabajo atípicas, como es la prestación de servicios a través de las plataformas digitales donde, sin duda, las personas que trabajan en ellas pueden encontrar mayores dificultades para acceder a la formación debido a su –precaria– situación profesional. Del mismo modo, podría ser beneficioso para la incorporación al mercado laboral de aquellos que hayan visto extinguida su relación de trabajo por decisiones empresariales adoptadas y relacionadas con la utilización de los algoritmos en la gestión empresarial.

A su vez, las microcredenciales engarzan con el Plan de Acción de Educación Digital 2021-27 para ayudar a ofrecer oportunidades de aprendizaje flexibles y accesibles en materia de capacidades digitales, pues se trata de que los trabajadores adquieran las competencias que el mercado de trabajo actualmente demanda. De ahí, que entre los objetivos marcados en el Plan Brújula Digital 2030 de la Comisión se encuentre esta cuestión, la cual conecta, a su vez, con el Pacto Verde Europeo que es una estrategia orientada a transformar la economía y la sociedad europea en sostenible.

Asimismo, llama la atención que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva haya dejado pasar la oportunidad de incorporar las microcredenciales en su hoja de ruta. Ello, pese a que, nuevamente, insiste sobre la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas. Por ello, consideramos que habría sido conveniente que se hubiese tenido en cuenta lo dispuesto en la Recomendación y haber incorporado las microcredenciales, al menos, como fórmula para cualificar o recualificar a los trabajadores que son incorporados a los procesos de reestructuración empresarial. En el ámbito de la negociación colectiva se podrían contemplar todas aquellas situaciones que la Recomendación ha dejado al arbitrio de los Estados Miembros.

Por último, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede controlar que, efectivamente, las empresas lleven a cabo una actividad formativa. Ello, sin perjuicio de la labor llevada a cabo por la autoridad laboral que podrá actuar en el caso de que, en el ERTE, Mecanismo Red o despido, la empresa no presente la formación correspondiente, en este caso, a través de microcredenciales.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cortés, Juan Carlos (2022), «La flexibilidad “interna» en el real decreto-ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo red”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, núm. Extra. 1 (Monográfico).
- Bernal Santamaría, Francisca (2022), «El pilar europeo de los derechos sociales y el plan de acción: por fin, ¿el modelo social europeo?», Cuadernos De Derecho Transnacional, 14 (1), 47-64.
- Bernal Santamaría, Francisca (2023), «Políticas dirigidas a la empleabilidad y a la formación de las personas jóvenes: en especial, en los “nuevos sectores de actividad, Empleo y protección social», Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023, 21-37.
- Cruz Villalón, Jesús (2023), «Suspensiones y reducciones de la jornada laboral. Lo que hemos aprendido de la reforma laboral 2021», Labos Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 4(1), 189-204.
- De la Puebla Pinilla, Ana (2021), «El despido por causas empresariales», Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021, 177-224.
- De la Puebla Pinilla, Ana (2022), «El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo», Labos Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 3, 83-96.
- Dormido Abril, Julia (2023), «La formación en el Sector Agrario con especial consideración de la Comunidad Autónoma Andaluza», González Ortega, S., (dir.), El trabajo en el sector agrario, Granada, Vol. 2, Tomo 2, 2024, 657-680.
- Fernández Martínez, Silvia (2023). «El papel de la empresa en el sistema de formación profesional español tras las últimas reformas», Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 11, Núm. 4, 81-99.
- Fernández Martínez, Silvia (2023). «Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo», Revista española de Derecho del Trabajo, 264, 23-64.
- Martín Rodríguez, María Olaya (2023), «Cambios normativos en los expedientes de regulación temporal de empleo y refuerzo de formación y empleabilidad», Empleo y protección social, Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023, 145-162.

- Martínez Barroso, María Reyes (2022), «El refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, núm. 16, 93-98.
- Martínez Girón, Jesús (2021), «Reestructuraciones empresariales», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 19-38.
- Mella Méndez, Lourdes (2020), «La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 56.
- Mella Méndez, Lourdes (2022), «Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: Valoración general de una ambiciosa reforma», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, 163-168.
- Molina Navarrete, Cristóbal (2021), «El despido por causas empresariales: Claves para una interlocución crítico-constructiva», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 225-246.
- Navarro Nieto, Federico (2021), «Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 247-304.
- Requena Montes, Óscar (2021), «La adaptación de la formación profesional para el empleo ante el impacto del COVID-19», *Revista de treball, economia i societat*, Nº. 101.
- Requena Montes, Óscar (2021), «La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo», *Noticias CIELO*, Nº. 2.
- Terradillos Ormaechea, Edurne (2021), «Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 305-341.
- Vila Tierno, Francisco; Álvarez Cortés, Juan Carlos (2022), «Los expedientes temporales de regulación de empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 161 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia), 281-304.