



UNIÓN EUROPEA

EL PARLAMENTO EUROPEO

EL CONSEJO

**Bruselas, 12 de abril de 2023
(OR. en)**

2022/0326 (COD)

PE-CONS 12/23

**SOC 175
EMPL 126
EDUC 93
JEUN 53
ECOFIN 237
JAI 296
CODEC 354**

ACTOS LEGISLATIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS

Asunto: **DECISIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO Consejo
relativa al Año Europeo de las Competencias**

DECISIÓN (UE) 2023/...
DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de ...

Consejo relativa al Año Europeo de las Competencias

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 149,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario²,

¹ DO C 100 de 16.3.2023, p. 123.

² Posición del Parlamento Europeo de 30 de marzo de 2023 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de

Considerando lo siguiente:

- (1) Una mano de obra cualificada es crucial para garantizar una doble transición ecológica y digital socialmente justa y equitativa, así como para reforzar la competitividad sostenible y la resiliencia de la Unión frente a perturbaciones de origen externo, como la pandemia de COVID-19 o las consecuencias de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. La adquisición de capacidades más adecuadas y que correspondan mejor a las necesidades ofrece nuevas oportunidades y capacita a las personas para que puedan participar plenamente en el mercado laboral, la sociedad y la democracia, para aprovechar y sacar partido a las oportunidades de la doble transición ecológica y digital y ejercer sus derechos.

- (2) En toda la Unión, los empleadores señalan que tienen dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades necesarias. La Autoridad Laboral Europea, en su informe titulado «Report on labour shortages and surpluses» (Informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra), y la Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad, en su informe titulado «Cybersecurity skills development in the EU» (Desarrollo de capacidades en materia de ciberseguridad en la UE), determinaron que, en 2021, veintiocho profesiones sufrían escasez de personal cualificado, entre otros, los sectores de la asistencia sanitaria, la hostelería, la construcción y los servicios, e identificaron escasez de especialistas en tecnologías de la información y seguridad, en particular de expertos en ciberseguridad, y trabajadores con experiencia en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Cada vez más, el factor que más dificulta el éxito de la doble transición ecológica y digital es la falta de trabajadores con las capacidades adecuadas. La escasez de mano de obra también puede deberse, en algunos casos, a empleos poco atractivos y a malas condiciones de trabajo. Abordar dichas cuestiones mediante ofertas de empleo de calidad y políticas de retención es importante para el buen funcionamiento del mercado laboral. En muchos Estados miembros, se espera que el envejecimiento demográfico se acelere en la próxima década a medida que las cohortes del «baby boom» se vayan jubilando, aumentando así la necesidad de aprovechar todo el potencial de los adultos en edad laboral, independientemente de su origen, mediante inversiones continuas en sus capacidades. Asimismo, es necesario que más personas participen en el mercado laboral, en particular las mujeres y los jóvenes, especialmente los que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación, que se enfrentan a retos específicos que dificultan su participación en el mercado laboral. Unas estrategias eficaces y globales en materia de capacidades, un mayor acceso a las oportunidades de educación y formación por parte de los grupos desfavorecidos y la lucha contra los estereotipos, en particular los estereotipos de género, contribuirían a aumentar el empleo y a reducir la escasez de personal cualificado. A fin de garantizar una transición socialmente justa e inclusiva, tales medidas pueden complementarse con soluciones para aquellas personas que no tienen la posibilidad de perfeccionar y reciclar sus capacidades profesionales.

- (3) Por otro lado, la disponibilidad de personal cualificado y de directivos experimentados, que desempeñan un papel esencial en el crecimiento sostenible de la Unión, sigue siendo el problema más grave de una cuarta parte de los 25 millones de pequeñas y medianas empresas (pymes) de la Unión, que constituyen la columna vertebral de su economía y prosperidad, ya que representan el 99 % de todas las empresas y dan empleo a 83 millones de personas. La Comunicación de la Comisión, de 10 de marzo de 2020, titulada «Una Estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital» reconoce el papel esencial que desempeñan las pymes para la competitividad y la prosperidad de la Unión.

- (4) La falta de mano de obra adecuadamente cualificada y la baja participación en actividades de formación de los adultos en edad laboral reducen sus oportunidades en el mercado laboral, lo que genera desigualdades sociales y económicas que representan un reto importante para la Unión. También indican que el considerable potencial sin explotar del reciclaje y perfeccionamiento profesionales podría ayudar a reducir la creciente escasez de mano de obra en sectores como el de la industria y los servicios, y en particular en las actividades económicas relacionadas con la hostelería y la fabricación de equipos informáticos y electrónicos, y el sector asistencial. Sin embargo, la participación en el aprendizaje para adultos se ha estancado en la Unión en la última década, y veintiún Estados miembros no alcanzaron el objetivo fijado por la Unión para 2020. Con demasiada frecuencia, las oportunidades de desarrollo de capacidades están fuera del alcance de muchos adultos en edad laboral, como los que tienen formas atípicas de trabajo, los empleados de pequeñas y medianas empresas, los desempleados, las personas inactivas y las poco cualificadas. El aumento de las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales para dichos grupos, y para todos los adultos en edad laboral, también contribuiría a alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 78 % en la Unión de adultos entre 20 y 64 años de edad, cuya tasa de empleo, en 2021, era del 73,1 %. Son necesarios más esfuerzos para proporcionar un apoyo eficaz a los adultos con un nivel bajo de capacidades y a los desempleados, en consonancia con las recomendaciones del Consejo de 19 de diciembre de 2016 relativa a itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos¹ y de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral².

¹ DO C 484 de 24.12.2016, p. 1.

² DO C 67 de 20.2.2016, p. 1.

- (5) El principio n.º 1 del pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, «pilar») dispone que toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. El principio n.º 4 del pilar se refiere al apoyo activo para el empleo, que tiene por objeto defender el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia, lo que incluye el derecho a recibir ayuda para la formación y el reciclaje. El principio n.º 5 del pilar, que versa sobre un empleo seguro y adaptable, dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. El artículo 14, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente.

- (6) El principio n.º 3 del pilar subraya que, con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, incluidos el empleo, la educación y la formación. El Año Europeo de las Competencias debe aplicarse de manera que sea inclusivo y promueva activamente la igualdad para todos. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales adoptado por la Comisión en su Comunicación de 4 de marzo de 2021, señala que aumentando la participación de los grupos actualmente poco representados es posible lograr un crecimiento del empleo más inclusivo.
- (7) La Comunicación de la Comisión, de 1 de julio de 2020, titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» (en lo sucesivo, «Agenda de Capacidades Europea»), aboga por una revolución de las capacidades para garantizar la recuperación de nuestra economía, reforzar la competitividad mundial y la equidad social de Europa y convertir la doble transición ecológica y digital en oportunidades para todos. El objetivo de la Agenda de Capacidades Europea es fomentar la acción colectiva en materia de capacidades, garantizar que el contenido de la formación esté en consonancia con las necesidades cambiantes del mercado laboral y lograr que las oportunidades de formación coincidan mejor con las aspiraciones de las personas a fin de incentivar la adopción de dichas oportunidades de formación en toda la población en edad laboral. El Parlamento Europeo acogió favorablemente los objetivos y las acciones de la Agenda de Capacidades Europea en su Resolución de 11 de febrero de 2021¹.

¹ DO C 465 de 17.11.2021, p. 110.

- (8) El 25 de junio de 2021, el Consejo Europeo valoró positivamente, en sus Conclusiones, los objetivos principales de la Unión establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en consonancia con la Declaración de Oporto de 8 de mayo de 2021, valorando así positivamente el objetivo de que, de aquí a 2030, se alcance una tasa de empleo de al menos el 78 % y al menos el 60 % de los adultos participen en actividades de formación todos los años.
- (9) El 14 de septiembre de 2022, la presidenta de la Comisión anunció en su discurso sobre el estado de la Unión que la Comisión propondría que 2023 fuera el Año Europeo de las Competencias. La presidenta señaló el problema de la escasez de mano de obra en determinados sectores y subrayó la importancia de las inversiones en formación y perfeccionamiento profesional. También destacó que atraer a la Unión las capacidades adecuadas debe formar parte de la solución, mediante la aceleración y la facilitación del reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países. Mediante el Año Europeo de las Competencias, la Comisión pretende dar un mayor impulso y fomentar la aplicación de las numerosas medidas que ya ha adoptado para reforzar el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales en la Unión, a fin de hacer frente a la escasez de mano de obra. El Año Europeo de las Competencias se propone apoyar, mediante el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, el crecimiento sostenible de la economía social de mercado de la Unión, con el objetivo de impulsar su competitividad y contribuir a la creación de empleo de calidad.

- (10) El 15 de septiembre de 2021, la presidenta de la Comisión anunció en su discurso sobre el estado de la Unión la puesta en marcha de un diálogo estructurado al máximo nivel para reforzar los compromisos en materia de capacidades y educación digitales. Los Estados miembros designaron coordinadores nacionales para este proceso. El Año Europeo de las Competencias se basa en dicho proceso de diálogo estructurado, y amplía su enfoque en consonancia con los objetivos de la presente Decisión.
- (11) El Año Europeo de las Competencias sucede al Año Europeo de la Juventud 2022, que tenía por objetivo empoderar, honrar, apoyar y colaborar con los jóvenes, incluidos aquellos con menos oportunidades, en una perspectiva pos pandemia de COVID-19, con vistas a tener un impacto positivo a largo plazo en los jóvenes. El Año Europeo de la Juventud 2022 hizo hincapié en la importancia de las capacidades para que los jóvenes encuentren empleos de calidad y para ampliar sus oportunidades de empleo.

- (12) Al promover una mentalidad de reciclaje y perfeccionamiento profesionales en toda la Unión, el Año Europeo de las Competencias puede tener un impacto positivo más amplio en la sociedad y en la democracia, ya que una mano de obra mejor cualificada también significa unos ciudadanos más activos y comprometidos. El reciclaje y el perfeccionamiento profesionales dotan a los trabajadores de las capacidades necesarias para beneficiarse de mejores oportunidades de empleo de calidad, mejorar su bienestar en el trabajo y avanzar en su desarrollo personal y profesional, al mismo tiempo que se impulsa la competitividad de la economía y se contribuye a la creación de puestos de trabajo de calidad.

- (13) Dado que los empleadores, los trabajadores, los representantes de los empleadores y trabajadores, los interlocutores sociales nacionales, europeos e internacionales, las cámaras de comercio y otras partes interesadas son quienes mejor saben qué capacidades se necesitan en sus ecosistemas industriales, reforzar su acción colectiva en materia de desarrollo de capacidades debe formar parte de la solución. Por tanto, el diálogo social desempeña un papel importante en la previsión de las necesidades de capacidades del mercado laboral. El Pacto por las Capacidades, puesto en marcha por la Comisión en 2020 como la primera acción en el marco de la Agenda de Capacidades Europea, reúne a empleadores, interlocutores sociales, proveedores de educación y formación, servicios públicos de empleo y otras partes interesadas clave en el ámbito de las capacidades, tanto privadas como públicas. Hasta la fecha, se han adherido más de setecientas organizaciones al Pacto por las Capacidades y se han constituido doce asociaciones a gran escala en sectores estratégicos en su ámbito de competencia, con el compromiso de ayudar a crear seis millones de oportunidades de formación. Los miembros del Pacto por las Capacidades se benefician de servicios específicos para obtener resultados tangibles. Las dimensiones regional y local también son importantes, en particular en las regiones fronterizas, donde encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas requiere medidas específicas para apoyar unos mercados laborales transfronterizos eficaces. Del mismo modo, las zonas desfavorecidas y remotas, incluidas las regiones ultraperiféricas, se enfrentan a retos particulares, ya que el acceso al mercado laboral y las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales son limitadas.

- (14) La Resolución del Consejo, de 26 de febrero de 2021, relativa 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)¹ establece como una de las prioridades estratégicas del marco «hacer del aprendizaje permanente y la movilidad una realidad para todos», así como acciones concretas destinadas a adquirir o actualizar capacidades, a saber, el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales a lo largo de toda la vida laboral.
- (15) Las recomendaciones del Consejo de 16 de junio de 2022 relativas a las cuentas de aprendizaje individuales² y a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad³ ayudan a las personas a emprender y proseguir sus itinerarios de aprendizaje de manera más flexible y específica. La Resolución del Consejo, de 29 de noviembre de 2021, sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030⁴ promueve las oportunidades de aprendizaje formal, no formal e informal capaces de proporcionar todos los conocimientos, capacidades y competencias necesarios para crear una Unión inclusiva, sostenible, socialmente justa y más resiliente. Asimismo, hace hincapié en que el aprendizaje de adultos es una parte importante del aprendizaje permanente. El aprendizaje, la orientación profesional de calidad y las oportunidades de autoevaluación de las capacidades son algunas de las medidas necesarias para ayudar a las personas en sus itinerarios de aprendizaje.

¹ DO C 66 de 26.2.2021, p. 1.

² DO C 243 de 27.6.2022, p. 26.

³ DO C 243 de 27.6.2022, p. 10.

⁴ DO C 504 de 14.12.2021, p. 9.

- (16) Las políticas activas del mercado laboral reforzadas, promovidas por la recomendación de la Comisión de 4 de marzo de 2021 sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE, por sus siglas en inglés)¹, tienen por objeto apoyar las transiciones hacia un nuevo empleo en un contexto de recuperación de la crisis de la COVID-19 y una mejor adecuación de las capacidades en el mercado laboral, con la ayuda de servicios de empleo dotados de una capacidad administrativa suficiente.
- (17) La recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia² apoya la modernización de los sistemas de EFP para dotar a jóvenes y adultos de los conocimientos, las capacidades y las competencias necesarias para prosperar en un mercado laboral en evolución y en la sociedad, y para gestionar la recuperación y la doble transición justa hacia la economía ecológica y digital, en tiempos de cambio demográfico, y a través de todos los ciclos de la economía. Promueve la EFP como posible motor de la innovación y el crecimiento, con agilidad para adaptarse a los cambios del mercado laboral, al ofrecer capacidades para profesiones con alta demanda y fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades. Es esencial reforzar el atractivo de la EFP por medio de campañas de comunicación y divulgación, centros de excelencia profesional, ecosistemas especiales para la EFP y concursos de capacidades profesionales, como Euroskills.

¹ DO L 80 de 8.3.2021, p. 1

² DO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

- (18) Las capacidades para la transición ecológica, así como el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra, serán necesarias en el contexto de la transición a una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos, circular, inclusiva, resiliente y competitiva, tal como se establece en la Comunicación de la Comisión, de 11 de diciembre de 2019, titulada «El Pacto Verde Europeo», que fija el camino para alcanzar la neutralidad climática de la Unión de aquí a 2050. La Comunicación de la Comisión, de 14 de julio de 2021, titulada «Objetivo 55: cumplimiento del objetivo climático de la UE para 2030 en el camino hacia la neutralidad climática» reconoce que la transición ecológica solo puede tener éxito si la Unión cuenta con la mano de obra cualificada que necesita para seguir siendo competitiva, y señala las acciones emblemáticas de la Agenda de Capacidades Europeas para dotar a las personas de las capacidades necesarias para la doble transición ecológica y digital.
- (19) La doble transición ecológica y digital en curso de la industria de la Unión y las correspondientes necesidades del mercado laboral requieren inversiones en el desarrollo de sistemas sólidos de EFP en toda la Unión, que promuevan capacidades y competencias para la resolución de problemas en relación con las nuevas tecnologías, como la producción y la maquinaria inteligentes, la robótica avanzada, la computación en la nube, la inteligencia artificial, el tratamiento de datos y el internet de las cosas.

(20) El uso de herramientas y tecnologías digitales está aumentando en todos los aspectos de la vida y puede crear una brecha digital. Las capacidades digitales son esenciales para la participación en el mercado laboral, pero también para la calidad de vida y el envejecimiento activo. En la Unión, más del 90 % de las funciones profesionales requieren un nivel básico de conocimientos digitales, mientras que alrededor del 42 % de los ciudadanos de la Unión, incluido el 37 % de los trabajadores, carecen de capacidades digitales básicas. La Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo¹ establece el objetivo de garantizar que como mínimo el 80 % de la población de la Unión tenga al menos capacidades digitales básicas de aquí a 2030, y fija la meta de que ese mismo año estén trabajando veinte millones de especialistas en tecnologías de la información y las comunicaciones, con el objetivo de lograr la convergencia de género. La Comunicación de la Comisión, de 17 de enero de 2018, sobre el Plan de Acción de Educación Digital también destaca la falta de capacidad de los programas de educación y formación especializados para formar a más especialistas en tecnologías de la información y las comunicaciones. Por otro lado, en su Comunicación, de 30 de septiembre de 2020, sobre el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027, la Comisión hace hincapié en que los medios tecnológicos deben utilizarse para facilitar la accesibilidad y reforzar la flexibilidad de las oportunidades de aprendizaje, en particular en el ámbito del reciclaje y perfeccionamiento profesionales.

¹ Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se establece el programa estratégico de la Década Digital para 2030 (DO L 323 de 19.12.2022, p. 4).

- (21) En la Comunicación de la Comisión, de 5 de mayo de 2021, titulada «Actualización del nuevo modelo de industria de 2020: Creación de un mercado único más sólido para la recuperación de Europa» se pide una actuación decisiva para hacer del aprendizaje permanente una realidad para todos y garantizar que la educación y la formación sigan el ritmo de la doble transición ecológica y digital y contribuyan al éxito de esas transiciones. Subraya que una mano de obra cualificada es fundamental para garantizar el éxito de las transiciones, apoyar la competitividad de la industria de la Unión y la creación de puestos de trabajo de calidad. También reconoce la importancia de unas asociaciones sólidas entre la Unión, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, así como de la cooperación entre los ecosistemas industriales y dentro de ellos. La Comunicación de la Comisión, de 9 de diciembre de 2021, titulada «Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social» destaca que la economía social puede desempeñar un papel decisivo, ya que es un importante defensor de la doble transición ecológica y digital socialmente justa e inclusiva, y un motor clave de la innovación social, también en el ámbito del reciclaje y el perfeccionamiento profesionales.

(22) Atraer a nacionales de terceros países que estén cualificados puede contribuir a hacer frente a la escasez de capacidades y de mano de obra de la Unión. La Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo¹ es clave para atraer al mercado laboral a talentos altamente cualificados. En su Comunicación, de 23 de septiembre de 2020, relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, la Comisión también hace especial hincapié en la migración laboral y en la integración de los nacionales de terceros países. En este contexto, la Comunicación de la Comisión, de 27 de abril de 2022, titulada «Atraer capacidades y talento a la UE» tiene como objetivo reforzar el marco jurídico y la acción de la Unión en este ámbito. Propone la refundición de la Directiva 2003/109/CE del Consejo² y de la Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo³, con miras a simplificar los procedimientos de admisión de trabajadores de terceros países de todos los niveles de capacitación en la Unión, y mejorar sus derechos y su protección frente a la explotación laboral. La Comisión va a seguir desarrollando una reserva de talentos de la Unión para facilitar que la oferta de mano de obra corresponda a la demanda recurriendo a nacionales de terceros países y está trabajando para poner en marcha asociaciones a medida en materia de talentos con países socios clave específicos, a fin de impulsar la movilidad laboral internacional y el desarrollo del talento de manera circular y beneficiosa para ambas partes. Además, la Unión sigue siendo el principal contribuidor a la financiación mundial de la educación, y se centra especialmente en la formación del profesorado, la educación de las niñas y la EFP. Esta labor, en el marco de la Comunicación conjunta de la Comisión y del Alto Representante, de 1 de diciembre de 2021, sobre la Pasarela Mundial, complementa los objetivos de la presente Decisión.

¹ Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

² Directiva 2003/109/CE del Consejo de 25 de noviembre de 2003 relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

³ Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

- (23) La confianza en las cualificaciones y la transparencia de estas, tanto si se adquieren en la Unión como en un tercer país, son fundamentales para facilitar su reconocimiento. Los instrumentos de la Unión, como el Marco Europeo de Cualificaciones, Europass, ESCO, la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países, las credenciales digitales europeas para el aprendizaje, el portal EURES y los marcos de competencias de la Unión pertinentes, son un punto de partida para ayudar a aumentar la transparencia y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones. Para que los mercados laborales funcionen correctamente, las capacidades deben entenderse y valorarse, independientemente de si se han adquirido en contextos formales, no formales o informales. Seguir reforzando la identificación y la documentación de las capacidades, así como las orientaciones para visibilizarlas, son pasos cruciales hacia la mayor transparencia y portabilidad de todas las capacidades, incluidas las capacidades transversales, como las competencias lingüísticas, el pensamiento crítico, el espíritu empresarial, la creatividad, las competencias interculturales, el trabajo en equipo y la alfabetización mediática.

(24) En muchos Estados miembros, las inversiones públicas y privadas en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales son insuficientes. Muchos empleadores, en particular las pymes, no ofrecen formación a su personal ni lo financian, y las personas que realizan trabajos atípicos tienen menos o ningún acceso a formación financiada por los empleadores. Estas desigualdades pueden socavar el bienestar y la salud de las personas, reducir la competitividad económica, generar pérdida de oportunidades y obstáculos a la innovación y amenazar con dejar a personas atrás en la doble transición ecológica y digital hacia actividades económicas más sostenibles. Dedicar recursos a garantizar que los empleados puedan trabajar con las últimas tecnologías es importante de cara a la competitividad de las empresas. Es necesario contar con un marco facilitador que desbloquee e incentive las inversiones financieras de los empleadores en competencias y dé visibilidad al valor económico del reciclaje y perfeccionamiento profesionales. Por ejemplo, el paquete de ayuda a las pymes tiene por objeto facilitar el acceso a la financiación y a las capacidades. Además, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo¹ establece que, en caso de que el Derecho nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a los trabajadores para que estos lleven a cabo el trabajo para el que fueron contratados, los Estados miembros deben velar por que dicha formación se les proporcione gratuitamente, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.

¹ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

- (25) En el pasado, la Unión ha sido testigo de aumentos significativos de las inversiones públicas en educación y formación iniciales. Sin embargo, hasta la fecha, esto no se ha visto acompañado de los correspondientes aumentos de las inversiones y el desarrollo de un enfoque global para apoyar el desarrollo continuo de las capacidades a lo largo de toda la vida laboral. Las Conclusiones del Consejo, de 8 de junio de 2020, invitan a los Estados miembros a que estudien posibles modelos de financiación pública y privada del aprendizaje permanente y el desarrollo de capacidades a nivel individual y piden a la Comisión que apoye la acción de los Estados miembros en este sentido.

- (26) La Unión ofrece ayudas financieras significativas para el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, por ejemplo a través del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo de Transición Justa, el programa InvestEU, el Programa Europa Digital, Erasmus+, Horizonte Europa, el Programa de Medio Ambiente y Acción por el Clima (LIFE), el Fondo de Modernización y el Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional - Europa Global. El FSE+ sigue siendo el principal instrumento de financiación de la Unión por el que invertir en más y mejores capacidades de la mano de obra, en particular ayudando a las instituciones y los servicios a evaluar y anticipar las necesidades y los retos en materia de capacidades, y apoyando las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales de los trabajadores ofrecida por los sectores público y privado. La Garantía Juvenil reforzada tiene por objeto garantizar que todos los jóvenes reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar la educación formal. En las reformas e inversiones incluidas en los planes nacionales de recuperación y resiliencia de los Estados miembros en virtud del MRR, las capacidades ocupan un lugar prominente, a menudo vinculadas a políticas activas del mercado laboral, en particular el apoyo al empleo juvenil. En los planes nacionales de recuperación y resiliencia aprobados por la Comisión y el Consejo hasta la fecha, alrededor del 20 % del gasto social se dedica al «empleo y las capacidades».

- (27) El programa de Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (REACT-UE) fue el primer instrumento del paquete de recuperación NextGenerationEU en efectuar pagos para la recuperación de los Estados miembros. Ayudó a crear puestos de trabajo y a invertir en capacidades en las regiones más necesitadas. Los trabajadores que pierden su puesto de trabajo a causa de reestructuraciones a gran escala también pueden beneficiarse de ayudas a través del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos para encontrar nuevos puestos de trabajo mediante, por ejemplo, educación y formación continua y una orientación y asesoramiento profesionales personalizados.
- (28) El Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo¹, por el que se establece el Fondo de Transición Justa, reconoce que el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de los trabajadores y de los solicitantes de empleo es un instrumento necesario para garantizar una transición ecológica justa e integradora, y mitigar sus consecuencias adversas. La recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática² establece orientaciones específicas para ayudar a los Estados miembros a elaborar y aplicar paquetes de medidas sobre aspectos sociales y de empleo, como las políticas de reciclaje y perfeccionamiento profesionales. Además, la recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible³ promueve políticas y programas para garantizar que los alumnos de todas las edades adquieran los conocimientos y las capacidades necesarios para sacar partido a un mercado laboral cambiante, vivan de manera sostenible y adopten medidas para un futuro sostenible.

¹ Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa (DO L 231 de 30.6.2021, p. 1).

² DO C 243 de 27.6.2022, p. 35.

³ DO C 243 de 27.6.2022, p. 1.

- (29) El programa InvestEU (InvestEU), en el marco de su eje de actuación para inversión social y capacidades, apoya la demanda y la oferta de capacidades, mejorando las capacidades de los beneficiarios directos o el uso de las mismas, y fomentando los mercados de inversión en capacidades. InvestEU también apoya las inversiones generales en educación, formación y servicios afines. Además, el Mecanismo para una Transición Justa en el marco de InvestEU apoya las inversiones, en especial las destinadas a respaldar el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de los trabajadores, en regiones sujetas a un plan de transición justa aprobado de conformidad con el Reglamento (UE) 2021/1056, y con proyectos que beneficien a dichas regiones, siempre que sean clave para la doble transición ecológica y digital de dichos territorios.
- (30) Los conocimientos especializados y adaptados facilitados por el instrumento de apoyo técnico de la Comisión pueden ayudar a los Estados miembros a emprender reformas relacionadas con las estrategias nacionales o regionales en materia de capacidades, y traducir la financiación temporal de la Unión en mejoras duraderas de las oportunidades disponibles para el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales. El aprendizaje mutuo, facilitado por la Comisión, también puede apoyar el proceso.

- (31) La Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2021, titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030» tiene por objeto garantizar la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás personas, tanto dentro de la Unión como en terceros países, en apoyo de la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En el marco de la Estrategia propuesta, la Comisión se compromete a garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en actividades de formación y adquirir nuevas capacidades, como requisito fundamental para el empleo y la independencia.
- (32) A escala de la Unión, la dotación financiera necesaria para la aplicación de la presente Decisión se consignaría en el presupuesto de los programas contribuyentes, de conformidad con los marcos financieros plurianuales 2014-2020 y 2021-2027. Sin perjuicio de las competencias del Parlamento Europeo y del Consejo en cuanto autoridad presupuestaria, el objetivo debe ser proporcionar una financiación para la aplicación de la presente Decisión de, como mínimo, 9 300 000 EUR para gastos de funcionamiento. La ayuda financiera para el Año Europeo de las Competencias debe aportarse mediante los programas e instrumentos pertinentes de la Unión, en función de la disponibilidad de financiación y de conformidad con las normas aplicables. La financiación del Año Europeo de las Competencias no debe ir en detrimento de la financiación de proyectos en los programas actuales de la Unión y debe tener por objetivo garantizar un legado duradero del Año Europeo de las Competencias.

- (33) Dado que los objetivos de la presente Decisión no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la dimensión y los efectos de la presente Decisión, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Decisión no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (34) Con objeto de velar por una implementación sin dilaciones del Año Europeo de las Competencias, la presente Decisión debe entrar en vigor con carácter de urgencia el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Objeto

Se declara «Año Europeo de las Competencias» el período comprendido entre el 9 de mayo de 2023 y el 8 de mayo de 2024.

Artículo 2

Objetivos

En consonancia con los principios n.º 1, 4 y 5 del pilar europeo de derechos sociales, que contribuyen a los objetivos establecidos en la Agenda de Capacidades Europea y a los objetivos principales de la Unión establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el objetivo general del Año Europeo de las Competencias será fomentar una mentalidad más centrada en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de conformidad con las competencias, el Derecho y las prácticas nacionales. Al fomentar una mentalidad más centrada en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, el Año Europeo de las Competencias tendrá por objeto impulsar la competitividad de las empresas de la Unión, en particular de las pequeñas y medianas empresas (pymes), y contribuir a la creación de empleo de calidad, con miras a aprovechar todo el potencial de la doble transición ecológica y digital de manera socialmente justa, inclusiva y equitativa, promoviendo así la igualdad de acceso al desarrollo de capacidades y reduciendo las desigualdades y la segregación en la educación y la formación, y contribuyendo al aprendizaje continuo y la progresión de la carrera, de modo que se capacite a las personas para acceder a empleos de calidad y participar plenamente en la economía y la sociedad.

Más concretamente, las actividades del Año Europeo de las Competencias promoverán políticas e inversiones en materia de capacidades para garantizar que nadie se quede atrás en la doble transición ecológica y digital y en la recuperación económica y, en particular, para resolver la escasez de mano de obra subsanando las lagunas y la inadecuación de las capacidades con el objetivo de lograr una mano de obra y una sociedad empoderadas, capaces de aprovechar las oportunidades de la doble transición ecológica y digital, mediante las acciones siguientes:

- 1) promover una inversión mayor, más eficaz e inclusiva a todos los niveles, entre otros por parte de empleadores públicos y privados, en particular las pymes, en toda forma de reciclaje y perfeccionamiento profesionales, educación y formación para aprovechar todo el potencial de la mano de obra actual y futura de la Unión, también para ayudar a las personas a gestionar la transición entre dos puestos de trabajo, disfrutar del envejecimiento activo, y a beneficiarse de las nuevas oportunidades que brinda la transición económica que está teniendo lugar;
- 2) reforzar la pertinencia y la oferta de las capacidades mediante una estrecha cooperación con los interlocutores sociales intersectoriales y sectoriales, los servicios de empleo públicos y privados, las empresas, las entidades de la sociedad civil, los proveedores de servicios sociales sin ánimo de lucro y los proveedores de educación y formación, así como fomentando la cooperación entre ellos, y mediante el desarrollo de enfoques conjuntos con todas las ramas de la administración a escala de la Unión, nacional, regional y local, así como facilitando el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones;

- 3) hacer coincidir las aspiraciones, necesidades y capacidades de las personas, incluidas las capacidades adquiridas durante la movilidad, con las necesidades y oportunidades del mercado laboral, especialmente las que ofrecen la doble transición ecológica y digital, los nuevos sectores emergentes y los sectores fundamentales que necesitan recuperarse de la pandemia de COVID-19, garantizando que se dedique una especial atención a la integración de más personas en el mercado laboral, en particular mujeres y jóvenes, especialmente los que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación, personas con baja cualificación, trabajadores de más edad, personas con discapacidad, personas procedentes de entornos desfavorecidos y diversos, personas que viven en zonas remotas y regiones ultraperiféricas, así como personas desplazadas procedentes de Ucrania;
- 4) atraer a personas de terceros países con las capacidades que necesitan los Estados miembros, promoviendo las oportunidades de aprendizaje, incluidas, cuando sea necesario, la educación y formación lingüísticas, el desarrollo de capacidades y la movilidad, y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

Artículo 3
Tipos de medidas

1. Los tipos de medidas que deben tomarse para lograr los objetivos establecidos en el artículo 2 incluirán actividades a nivel de la Unión y, sobre la base de las posibilidades existentes, a nivel nacional, regional o local, en cooperación cuando proceda con terceros países, tales como:
 - a) conferencias, foros de debate y otros eventos en línea y en formato presencial para promover el debate sobre el papel y la contribución de las políticas en materia de capacidades para lograr un crecimiento económico competitivo y sostenible a la luz del cambio demográfico y la doble transición ecológica y digital, apoyando así también unos ciudadanos activos y comprometidos, y movilizar a las partes interesadas pertinentes para garantizar que el acceso a la educación, la formación y las oportunidades de aprendizaje sea una realidad sobre el terreno;
 - b) grupos de trabajo, reuniones técnicas y otros eventos para promover el debate y el aprendizaje mutuo sobre medidas y enfoques que pueden adoptar las partes interesadas públicas, privadas y del tercer sector, como son la preparación, publicación y difusión de buenas prácticas, directrices y otros documentos de apoyo derivados de estos eventos;

- c) iniciativas dirigidas a, entre otros, particulares, empleadores, en particular las pymes, cámaras de comercio e industria, los interlocutores sociales, poderes públicos y proveedores de educación y formación para promover la oferta, la financiación y la aceptación de oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales y para maximizar los beneficios y el potencial de una mano de obra cualificada;
- d) campañas de información, comunicación exhaustiva y concienciación sobre las iniciativas de la Unión para el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales y el aprendizaje continuo, que promuevan la aplicación y ejecución de dichas iniciativas sobre el terreno, así como su aceptación por parte de los beneficiarios potenciales;
- e) aumentar el diálogo con los interlocutores sociales y los grupos y redes de partes interesadas existentes, incluido a través de plataformas en línea establecidas a escala nacional, regional y local, y garantizar las oportunidades de participación de las partes interesadas en relación con el Año Europeo de las Competencias;
- f) promover el diseño de estrategias y formación nacionales, sectoriales y específicas de las empresas, también mediante el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales;

- g) aplicar y, en su caso, desarrollar más herramientas de información estratégica sobre las capacidades, al mismo tiempo que se promueve y difunde su aplicación a la hora de determinar las necesidades de capacidades actuales y futuras, en particular en relación con la doble transición ecológica y digital, los sectores fundamentales que necesitan recuperarse de la pandemia de COVID-19, la crisis energética y el impacto de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania;
- h) promover herramientas e instrumentos para aumentar la transparencia de las cualificaciones, incluidos los títulos expedidos fuera de la Unión, y continuar su aplicación, así como para validar el aprendizaje no formal e informal;
- i) promover programas, oportunidades de financiación, proyectos, acciones y redes que sean relevantes para las partes interesadas públicas, privadas y no gubernamentales que participan en el diseño, la difusión y la aplicación de oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales, aprendizaje y EFP.

2. La Comisión podrá determinar otras actividades que contribuyan a los objetivos establecidos en el artículo 2 y permitir el uso de referencias al Año Europeo de las Competencias en la promoción de dichas actividades en la medida en que estas contribuyan a la consecución de dichos objetivos. Otras instituciones de la Unión y los Estados miembros también podrán determinar actividades de este tipo y sugerirlas a la Comisión.

Artículo 4

Coordinación a nivel nacional

La organización de la participación en el Año Europeo de las Competencias a escala nacional y regional corresponderá a los Estados miembros. A tal fin, cada Estado miembro designará a un coordinador u organismo de coordinación nacional, en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales, con competencias en el ámbito de las políticas y capacidades laborales. El coordinador u organismo de coordinación nacional será el punto de contacto para la cooperación a escala de la Unión y coordinará de forma global las actividades del Año Europeo de las Competencias en los Estados miembros respectivos, posibilitando la participación de las partes interesadas pertinentes.

Artículo 5

Coordinación a nivel de la Unión

1. La coordinación del Año Europeo de las Competencias a nivel de la Unión tendrá un enfoque transversal con vistas a crear sinergias entre los distintos programas e iniciativas de la Unión en el ámbito de las capacidades.

2. Para la ejecución del Año Europeo de las Competencias, la Comisión contará con los conocimientos y la asistencia de los órganos y organismos de la Unión pertinentes, en particular la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, la Autoridad Laboral Europea, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Fundación Europea de Formación y la Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad.
3. La Comisión convocará reuniones de los coordinadores nacionales o los representantes de los organismos de coordinación con objeto de coordinar las actividades contempladas en el artículo 3. Dichas reuniones servirán para intercambiar información sobre la ejecución del Año Europeo de las Competencias a escala de la Unión y nacional. Los representantes del Parlamento Europeo y de los órganos y organismos de la Unión pertinentes podrán participar en dichas reuniones en calidad de observadores.
4. La Comisión colaborará estrechamente con los interlocutores sociales, la sociedad civil, los proveedores de educación y formación, los organismos del mercado laboral, los alumnos y los representantes de organizaciones u organismos activos en el ámbito de las capacidades, la educación, la formación y el aprendizaje continuo para ayudar en la ejecución del Año Europeo de las Competencias a escala de la Unión.

Artículo 6

Cooperación a nivel internacional

A efectos del Año Europeo de las Competencias, la Comisión cooperará, cuando sea necesario, con terceros países y organizaciones internacionales competentes, en particular con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la Unesco y la Organización Internacional del Trabajo, así como con las partes interesadas internacionales, al mismo tiempo que vela por la visibilidad de la participación de la Unión.

Artículo 7

Seguimiento y evaluación

A más tardar el 31 de mayo de 2025, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre la ejecución, los resultados y la valoración general de las iniciativas establecidas en la presente Decisión y aplicadas en los Estados miembros y en toda la Unión. Dicho informe incluirá ideas para nuevos esfuerzos comunes en el ámbito de las capacidades con el fin de crear un legado duradero del Año Europeo de las Competencias.

Artículo 8
Entrada en vigor

La presente Decisión entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en ..., el

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

Por el Consejo

La Presidenta / El Presidente
