



La acreditación de competencias: las microcredenciales

por Julia Dormido Abril

La formación contribuye a la mejora de las condiciones laborales, en tanto que la cualificación y la adquisición de una serie de competencias y conocimientos sirven para que la persona trabajadora progrese en su carrera profesional, lo cual tendrá una incidencia directa en su vida privada. Dicha afirmación constituye un mantra para los poderes públicos, tanto nacionales como europeos o internacionales, tal y como reflejan las disposiciones y los diferentes programas de actuación provenientes de estos.

La libre elección de profesión u oficio, así como la promoción a través del trabajo, contempladas en el art. 35 de la Constitución española –en adelante, CE– son derechos pertenecientes a todos los españoles y a los extranjeros, ya se trate de ciudadanos de la Unión Europea o de terceros países titulares de una autorización de residencia y trabajo. Por tanto, cualquier persona los podrá ejercitar, según sus capacidades y competencias personales, sociales y profesionales.

La acreditación de competencias se encuentra estrechamente relacionada con el derecho a la educación, garantizado en nuestra norma suprema en el art. 27, sobre todo cuando éste tiene por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales, lo que resulta de aplicación al ámbito laboral. Asimismo, el citado precepto obliga a los poderes públicos a garantizar el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza que, a su vez, cuente con la participación efectiva de todos los sectores afectados y con la creación de centros docentes. A mayor abundamiento, el art. 40.2 CE insta a los poderes públicos a que fomenten una política que garantice la formación y la readaptación profesionales. Tanto una como otra se consiguen a través de la realización de actividades formativas de muy diferente intensidad, duración y nivel, pues se pueden corresponder con las enseñanzas previstas en el diseño del sistema educativo –en cualquiera de sus niveles– y en la configuración de la formación para el empleo.

A su vez, 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. El segundo, es aquel que no deriva en una acreditación o certificación oficial, mientras que el tercero, proviene de la práctica –entendiéndose que ésta es repetida– de una actividad sin que, a su vez, guarde ningún tipo de conexión con la realización de una formación. Esta idea conectaría con el previsible desarrollo normativo de las micro formaciones, a efectos de ordenar dicha actividad formativa.

La recualificación de los trabajadores dirigida hacia la obtención de competencias sobre tales materias puede frenar la destrucción del empleo que podría originar la irrupción de las nuevas tecnologías en aquellos sectores cuyos sistemas de producción siguen siendo los tradicionales. De

ahí, que todos los esfuerzos se hayan reconducido a la alfabetización digital de la población, en general, y de los trabajadores, en particular.

A mediados del año 2022, en el ámbito de la Unión Europea, comenzó a resonar un término que inicialmente resultaba ser sumamente novedoso como es el de las microcredenciales gracias a la Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Si bien, a través de su análisis se puede comprobar y constatar que este tipo de actividad ha sido utilizada por distintas entidades, aunque bajo otra denominación –excesivamente coloquial– como es la de “curso”. Se trata de un tipo de formación que, como su propio nombre indica, se centra en la adquisición de una serie de competencias en un breve periodo de tiempo. Por medio de las mismas se lleva a cabo el registro de los resultados del aprendizaje de la persona que las ha cursado, de forma que se pueda constatar cuáles son las competencias con las que cuenta el “aprendiente” –así se le conoce en el ámbito de la Unión Europea a quien la realiza–.

Sobre esta cuestión, podría señalarse que el momento en el que comienzan a promocionarse las microcredenciales no es baladí. Por el contrario, el interés sobre las mismas se sitúa en dos circunstancias claramente diferenciadas. La primera, la superación del periodo de pandemia causado por el covid-19. La segunda, la transformación de las actividades económicas y los puestos de trabajo derivados del desarrollo tecnológico, la transición verde y el reto demográfico. Sin duda, la incorporación de las nuevas herramientas tecnológicas, entre ellas, la utilización de la inteligencia artificial y su incorporación en la organización del trabajo comporta que los trabajadores tengan que adaptarse a numerosos cambios de forma rápida. De ahí, que la Recomendación señale que tal acción formativa está pensada para que las personas que pretendan actualizar y mejorar sus conocimientos, sus capacidades y sus competencias puedan hacerlo. Del mismo modo, dicha actividad formativa puede contribuir a reducir la brecha entre la educación y formación formales y las necesidades actuales de la sociedad y del mercado de trabajo. Ello, es de suma importancia si se tiene en cuenta el contexto actual en el que es necesario que los trabajadores cuenten con conocimientos digitales, con motivo de la utilización de la inteligencia artificial en todos los aspectos de nuestra vida.

A mayor abundamiento, las micro actividades formativas pueden resultar sumamente beneficiosas para el reciclaje profesional de determinados trabajadores que, de no realizarlas, pueden ser desplazados del mercado laboral. Esto es lo que sucede con aquellas personas con formas de trabajo atípicas, como es la prestación de servicios a través de las plataformas digitales o las que hayan visto extinguida su relación de trabajo por decisiones empresariales adoptadas y relacionadas con la utilización de los algoritmos en la gestión empresarial. Del mismo modo, puede ser aplicable a las personas trabajadoras de edad avanzada que han sido incorporados a un expediente de regulación de empleo o a un despido colectivo, así como para aquellos supuestos en los que para adaptar el puesto de trabajo a la persona, ésta deba recibir una formación con carácter previo. Por este motivo, se han incorporado las microcredenciales al concepto de aprendizaje permanente.

En otro orden de ideas, 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 formativo. De hecho, el impulso de las microcredenciales se ha producido en diferentes programas de actuación como puede constatarse en el Plan de Acción del Pilar de Derechos Sociales, en el cual 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”. Por ello, se ha considerado que la adquisición de conocimientos a través de formaciones breves puede facilitar a los estudiantes/trabajadores el acceso a las enseñanzas universitarias.

Una de las cuestiones que se considera que tiene mayor interés con respecto a las microcredenciales es que son independientes con respecto a otras micro formaciones, pero también que se pueden acumular con credenciales más amplias. Por tanto, la realización de estos estudios puede dar lugar a que si, posteriormente, la persona que los ha cursado decide realizar otra actividad formativa más, que se encuentre en la línea de la anterior, puedan sumarse y combinarse ambos títulos, dando lugar al desarrollo de una titulación completa. Si bien, esta cuestión actualmente está por definir, pues no contamos aún con una malla curricular que haya previsto la certificación de una titulación a través de microcredenciales.

De ahí, que el marco normativo de las microcredenciales sea escaso, en el sentido de que tan solo se ha previsto de forma expresa en las actuaciones programáticas de los órganos de gobierno de la Unión Europea. Como ejemplo, sirven el Plan de Acción del Pilar de Derechos Sociales y de la Agenda de Capacidades Europea. Ésta última se refiere a las microcredenciales como un instrumento innovador que puede «facilitar los itinerarios educativos flexibles y apoyar a los trabajadores en su trabajo o durante las transiciones profesionales». Por tanto, habrá que esperar hasta comprobar si, tal y como sucede con los estudios universitarios, este tipo de actividad formativa puede ser reconocido en otros países de la Unión Europea diferentes a aquel en el que se ha expedido la certificación.

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 se pretende dar un impulso del 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, está estrechamente vinculado con la propia configuración de la micro formación, pues el objeto de dicho instrumento se centra en permitir a los interesados participar en formaciones adecuadas para permanecer o incorporarse al mercado laboral. De lo establecido en la Cumbre cabría la duda acerca de si un menor de dieciocho años, pero con capacidad para trabajar, podría realizar dicha acción formativa, puesto que aún no ha alcanzado la categoría de “adulto” al que se refiere el Consejo. Desde aquí, consideramos que sí, que podrían los menores de dieciocho y mayores de dieciséis cursar una microcredencial, por cuanto que 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, de conformidad con la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

A su vez, las microcredenciales engarzan con el Plan de Acción de Educación Digital 2021-27 para ayudar a ofrecer oportunidades de aprendizajes flexibles y accesibles en materia de capacidades digitales, pues su finalidad consiste en que las personas trabajadoras 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; idea que ya había sido planteada en el Pacto Verde Europeo, que no es más que una estrategia orientada a transformar la economía y la sociedad europea en sostenible.

Por último, 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, a efectos de haber incorporado las microcredenciales, al menos, como fórmula para (re)cualificar a los trabajadores que son incorporados a los procesos de reestructuración empresarial.

De hecho, la Recomendación sobre microcredenciales aboga por incluirlas en las políticas de empleo, lo que supondría su previsión en las actuaciones de los servicios de empleo, en el apoyo a la formación y en los incentivos al empleo que se concedan a las empresas. De esta forma, las microcredenciales podrían ser de utilidad en determinadas parcelas de las políticas de empleo, las cuales, a su vez, incorporan a determinados colectivos o grupos que pueden sufrir riesgo de exclusión.

Por ello, son dos las líneas concretas para las que consideramos que el uso de la micro formación sería idóneo. De un lado, como mecanismo para regularizar la situación de los trabajadores inmigrantes, en concreto, de aquellos que carezcan de una autorización de residencia y trabajo. De otro, como actividad formativa incorporada al plan de reestructuración empresarial.

Julia Dormido Abril

Profa. Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

*El presente artículo se encuentra más desarrollado en: AA.VV. (Fita Ortega, Fernando y Requena Montes, Óscar, dir.), *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Tirant Lo Blanch, 2025.