

ÍNDICE

I - INTRODUCCIÓN

LAS TRANSICIONES SOCIALES ACTUALES COMO RETOS PARA LA NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SIGLO XXI

Lourdes Mella Méndez

- I. Sobre las transiciones sociales y el nuevo sistema de formación profesional
- II. Sobre el contenido de este libro

II - DERECHO ESPAÑOL

CAPÍTULO I - EL NUEVO CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: UN CAMBIO DE MODELO EN BENEFICIO DE LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR-ESTUDIANTE

Bárbara Torres García

- I. Introducción: contextualización de la reforma del contrato formativo
- II. El contrato para la formación: planteamiento general
- III. El contrato para la formación en alternancia
 1. Ámbito objetivo y subjetivo del contrato para la formación en alternancia: las bases de un cambio de modelo
 2. Reglas antiabuso y garantías laborales de la persona trabajadora en formación
- IV. Valoración conclusiva
- V. Bibliografía citada

CAPÍTULO II - LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO HERRAMIENTA CLAVE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

Lourdes Mella Méndez

- I. El surgimiento del concepto de “desarrollo sostenible” y su pronta vinculación con la educación y la formación profesional
- II. La agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la ONU
 1. General
 2. La educación y la formación profesional en el marco de los ODS
- III. La visión de la UNESCO sobre la enseñanza y formación técnica y profesional a partir de la agenda 2030
- IV. El marco actual de la “educación para el desarrollo sostenible” de Naciones Unidas en clave de formación profesional

V. El impulso del desarrollo sostenible a través de la formación profesional desde el ámbito europeo

VI. El impulso del desarrollo sostenible a través de la formación profesional en el ámbito español

VII. Reflexiones conclusivas

VIII. Bibliografía citada

CAPÍTULO III - NUEVAS COMPETENCIAS LABORALES PARA LAS NUEVAS PROFESIONES DEL SIGLO XXI: EL APRENDIZAJE PERMANENTE A LO LARGO DE LA VIDA

Juan Carlos García Quiñones

I. Introducción

II. La irrupción masiva de la tecnología en el mercado laboral y la incorporación más reciente de la transición verde

III. Nuevas profesiones y nuevas competencias

1. Concepto de nuevas profesiones
2. Significación de las nuevas profesiones
3. Las nuevas profesiones con mayor demanda laboral
4. Elementos caracterizadores de los empleos del futuro
5. Competencias que deben tener las nuevas profesiones

IV. La formación como pilar para la adaptación al cambio en el desarrollo de la carrera laboral y la vida personal

V. La universalización del aprendizaje para todas las personas y durante toda la vida laboral: hacia la instauración pacífica y progresiva del aprendizaje permanente

VI. El tratamiento del aprendizaje permanente en la legislación internacional y de la Unión Europea

1. Antecedentes: el aprendizaje permanente en el contexto de las “transiciones gemelas” verde y digital
2. La Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia
3. 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 resiliencia (2020/C 417/01) y Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2020 sobre la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020/2767/RSP)
4. Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/C 243/02)
5. Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (2022/C 243/03)

VII. El aprendizaje permanente como factor de interconexión entre la dimensión laboral y personal del trabajador

VIII. Valoración conclusiva

IX. Bibliografía citada

CAPÍTULO IV - EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RESPECTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR EN COMPETENCIAS DIGITALES

Alicia Villalba Sánchez

I. Introducción

II. La empresa como proveedora de formación en competencias digitales

III. El desarrollo convencional del derecho del trabajador a la formación

1. La formación profesional en competencias digitales en la negociación colectiva

2. La formación preventiva en competencias digitales en la negociación colectiva, con especial referencia a la destinada a garantizar el derecho a la desconexión digital

IV. Valoración conclusiva

V. Bibliografía citada

CAPÍTULO V - LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO EN LA FP DEL SIGLO XXI: VISIBILIZANDO DIMENSIONES SOCIALES, EDUCATIVAS Y LABORALES SIN RESOLVER

Raquel Mariño Fernández

Eva M. ^a Barreira Cerqueiras

Antonio Rial Sánchez

I. Introducción: de la sociedad de la información a la sociedad digital

II. Conceptualizando la brecha digital de género y su marco de referencia

III. La mujer en los sectores STEM de la FP del siglo XXI: el reflejo de un cambio necesario

IV. Contextualizando el marco normativo de la actual formación profesional

V. Conclusiones: estrategias y medidas para enfocar actuaciones de cambio en las realidades de la actual FP

VI. Bibliografía citada

CAPÍTULO VI - FORMACIÓN PROFESIONAL, IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

José Fernando Lousada Arochena

I. Introducción: ¿Por qué cerrar las brechas de género, y, en particular, la digital, es tan trascendente para las finalidades de la reforma de la formación profesional?

II. La lucha contra la brecha digital de género: una aproximación general

1. La lucha contra la brecha digital de género en la Gobernanza global
2. La lucha contra la brecha digital de género en la Unión Europea
3. La lucha contra la brecha digital de género en España

III. La lucha contra las brechas de género y, en particular, la digital, en la reforma del sistema de formación profesional

1. Consideración de la igualdad de mujeres y hombres y de la lucha contra los sesgos de género como principios generales del Sistema de Formación Profesional
2. Fomento de la igualdad efectiva entre las personas y eliminación de la segregación formativa de género como objetivos del Sistema de Formación Profesional
3. Integración de la igualdad de género en el currículo de la Formación Profesional
4. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las ofertas del Sistema de Formación Profesional y habilitación legal para adoptar acciones positivas
5. Obligaciones de los sujetos impartidores de la formación profesional en relación con la igualdad efectiva de mujeres y hombres
6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres, lucha contra la brecha de género y servicios de orientación profesional

IV. Las otras brechas, en particular digitales, y su acumulación a la de género

1. Discriminación múltiple e interseccional: una necesaria aproximación conceptual
2. Discriminación múltiple e interseccional en el Sistema de Formación Profesional

V. Conclusiones

VI. Bibliografía citada

A) Doctrinal

B) Publicaciones

CAPÍTULO VII - LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS DIGITALES EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL COMO INSTRUMENTO PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Lara Munín Sánchez

I. Innovación tecnológica y empleo

II. Dificultades específicas en el empleo femenino. La brecha digital de género y sus consecuencias

III. Relevancia de la formación en competencias digitales. Especial referencia a la formación profesional

1. Políticas internacionales para la capacitación digital
2. Situación en España. Análisis de la reforma del sistema de Formación Profesional

IV. Valoración conclusiva

V. Bibliografía citada

CAPÍTULO VIII - NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS

Consuelo Ferreiro Regueiro

- I. Introducción
- II. Desempleo, personas mayores de 45 años y formación
- III. Contratación, personas mayores de 45 años y formación
- IV. Personas mayores de 45 años y sistema de formación profesional
 - 1. Sencillez para acreditar el conocimiento práctico
 - 2. Progresión profesional y recualificación
 - 3. Adaptación de la formación del trabajador a la empresa
- V. Conclusión
- VI. Bibliografía citada

CAPÍTULO IX - LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD MADURA FRENTE A LA BRECHA DIGITAL

Luis Fernando De Castro Mejuto

- I. Introducción. Brecha digital de los trabajadores de edad madura
 - 1. La revolución tecnológica y el envejecimiento de la población
 - 2. La brecha digital de los trabajadores de edad madura
- II. El despido tecnológico
- III. El edadismo: una nueva discriminación
- IV. El derecho a la formación de los trabajadores de edad madura: solución a la brecha digital
- V. Conclusiones
- VI. Bibliografía citada

CAPÍTULO X - METODOLOGÍAS DOCENTES INNOVADORAS: UN REFERENTE CLAVE PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SIGLO XXI

Raquel Mariño Fernández

Eva M. ^a Barreira Cerqueiras

Antonio Rial Sánchez

- I. Introducción
- II. La innovación al servicio de la enseñanza y el aprendizaje en Formación Profesional
 - 1. La innovación en las disposiciones reguladoras de la Formación Profesional en España
 - 2. El impulso de la innovación en la Formación Profesional en España
- III. Las metodologías docentes innovadoras: instrumentos al servicio del cambio en la FP

1. Metodologías docentes activas aplicables a la Formación Profesional
 1. 1. Método del aprendizaje basado en problemas (ABP)
 1. 2. Método del aprendizaje basado en proyectos (ABPy)
 1. 3. Método de aprendizaje basado en retos (ABR)
 1. 4. Métodos basados en el juego y la actividad lúdica (ABJ y gamificación)
 1. 5. Método de aprendizaje-servicio (ApS)
 1. 6. Método de la clase invertida o “flipped classroom”
2. Otros aspectos metodológicos relevantes para tener en cuenta en la Formación Profesional

IV. Conclusiones y perspectivas

V. Bibliografía citada

CAPÍTULO XI - LA CERTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA: UNA APROXIMACIÓN GENERAL

Silvia Fernández Martínez

I. Introducción

II. Las modalidades de aprendizaje formal, no formal e informal

III. El reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje no formal e informal en el plano internacional

IV. La validación del aprendizaje no formal e informal en la Unión Europea

V. Valoración conclusiva

VI. Bibliografía citada

III - DERECHO COMPARADO (ITALIA, FRANCIA, ALEMANIA, POLONIA, ESTONIA, PORTUGAL)

CAPÍTULO XII - LOS FONDOS BILATERALES INTERPROFESIONALES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EN ITALIA: BALANCE DE UNA EXPERIENCIA

Michele Tiraboschi

I. El sistema de formación continua en Italia: el papel de los fondos bilaterales interprofesionales

II. Del origen en los pactos sociales, los sistemas de relaciones laborales y la negociación colectiva al giro hacia el ámbito público

III. ¿Instrumento de política activa de empleo o dinámica de relaciones laborales?

IV. La centralidad de la representación en la construcción de las competencias en los mercados transicionales modernos

V. Repensar la acción de los fondos interprofesionales dentro de la lógica de las relaciones laborales

VI. Bibliografía citada

CAPÍTULO XIII - EL USO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN LA GESTIÓN DE LAS TRANSICIONES ECOLÓGICA Y DIGITAL EN FRANCIA

Nicole Maggi-Germain

I. Introducción

II. La formación profesional continua: una herramienta al servicio de las políticas públicas en el marco de una economía “resiliente”

1. Políticas públicas impulsadas a nivel europeo
2. La creación, a nivel nacional, del mecanismo “Transco” (Transiciones colectivas)

III. Políticas públicas organizadoras de un mercado de transiciones profesionales

1. La organización del mercado de transiciones profesionales
2. La gestión de las transiciones profesionales por los sectores y las empresas

IV. Valoración conclusiva

V. Bibliografía citada

CAPÍTULO XIV - EL SISTEMA DUALISTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ALEMANIA

Achim Seifert

I. La formación profesional dual en el contexto europeo

II. El sistema alemán de formación profesional dual a grandes rasgos

1. Las profesiones reconocidas
2. La formación en la empresa
3. La formación por las escuelas profesionales
4. El examen final
5. Después de la formación profesional

III. La formación profesional dual frente a los desafíos de los mercados laborales

1. El problema de la escasez de puestos de formación profesional
2. Los efectos del cambio demográfico: a la búsqueda de aprendices
3. Inserción de las personas sin diploma profesional
4. La academización creciente de la formación profesional dual

IV. A modo de conclusión: sobre el sistema dual alemán como modelo aplicable a otros países

V. Bibliografía citada

CHAPTER XV - IMPROVING EMPLOYEE COMPETENCES: POLISH LEGAL SOLUTIONS AND DE LEGE FERENDA PROPOSALS

Małgorzata Kurzynoga

- I. Introduction: data on the improvement of professional qualifications in Poland
- II. Polish regulations on the improvement of qualifications
 1. The employer's obligation to facilitate the improvement of professional qualifications
 2. The definition and principles of improving professional qualifications
 3. Co-financing of expenditure related to the improvement of professional qualifications
- III. De lege ferenda proposals
- IV. Conclusions
- V. Bibliography

CHAPTER XVI - WORKPLACE-BASED LEARNING – LEGAL PROBLEMS OF A TRAINEESHIP IN ESTONIA

Gaabriel Tavits

- I. Introduction
- II. Traineeship – What is it?
- III. Legal status of a trainee
 3. 1. General observations
 3. 2. Trainees – Position in Labour Law
 3. 3. Trainees and employees – distinction and characteristics
 3. 4. Trainees and employees' specific characteristics attributed to traineeship
- IV. Conclusion
- V. Bibliography

CHAPTER XVII - PROFESSIONAL TRAINING IN AN INTERNSHIP CONTEXT. LEARNING ABOUT THE INTERNSHIP CONTRACT UNDER PORTUGUESE LAW

Tiago Pimenta Fernandes

- I. Introduction
- II. The internship contract in portuguese law
 1. Contract form and admissibility
 2. Content and legal regime
 3. Labour risks
- III. The legal regime of the financed professional internship in Portugal – The ativar. pt program
- IV. Conclusions

CAPÍTULO XVIII - IMPACTO DA FORMAÇÃO NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM PORTUGAL

Duarte Abrunhosa E Sousa

I. Introdução

II. A evolução do regime de formação profissional no ordenamento jurídico português

III. Efeitos laterais da formação profissional

IV. O caso concreto do teletrabalho na nova legislação nacional

V. Desafios futuros

VI. Conclusões

VII. Biografia citada