



Bruselas, 12.10.2022  
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Propuesta de

**DECISIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**sobre el Año Europeo de las Capacidades 2023**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

#### • Razones y objetivos de la propuesta

El 14 de septiembre de 2022, en su discurso sobre el estado de la Unión Europea, la presidenta Von der Leyen señaló que una «mano de obra con las capacidades adecuadas» es un factor crucial que sustenta la competitividad actual y futura de nuestra economía social de mercado. Las capacidades se traducen en más y mejores puestos de trabajo, ya que una mano de obra cualificada es un motor clave del crecimiento que refuerza el poder de innovación y la competitividad de todas las empresas europeas, en particular de las pequeñas y medianas empresas (pymes).

Equipar a la mano de obra de la UE con las capacidades que se necesitan también garantiza que la doble transición ecológica y digital sean socialmente justa y equitativa. Capacita a las personas para abordar con éxito los cambios del mercado laboral y participar plenamente en la sociedad y la democracia, de modo que nadie se quede atrás, como se indica en la **Agenda de Capacidades Europea de 2020**<sup>1</sup> y en consonancia con el modo de vida europeo<sup>2</sup>. Sobre esta base, la **Declaración de Oporto**<sup>3</sup>, acordada por los dirigentes de la UE en mayo de 2021, muestra un firme compromiso con el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales, así como con la mejora de la empleabilidad. La Declaración acogió con satisfacción los ambiciosos objetivos principales de la UE, establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, según los cuales, al menos el 60 % de las personas adultas deberían participar en actividades de formación todos los años, y la tasa de empleo de aquí a 2030 debería ser del 78 %, lo que requiere un esfuerzo significativo para que más mujeres y jóvenes entren en el mercado laboral.

El **Año Europeo de las Capacidades 2023**, anunciado por la presidenta Von der Leyen en su discurso sobre el estado de la Unión Europea, representa una oportunidad única para apoyar a las empresas europeas, y en particular a las pequeñas y medianas empresas, «que se enfrentan a una carencia de efectivos», haciendo «más hincapié en nuestra inversión en educación profesional y mejora de las capacidades», garantizando «una mejor cooperación con las empresas», haciendo que las necesidades de las empresas correspondan «a las aspiraciones de las personas», tanto poco cualificadas como altamente cualificadas, y acelerando y facilitando el «reconocimiento de las cualificaciones también de los nacionales de terceros países».

La pandemia de COVID-19 y ahora la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania han puesto de manifiesto y acentuado las dependencias estratégicas y los desajustes entre la oferta y la demanda de mano de obra que reconocemos en Europa.

Además, la doble transición ecológica y digital y otras transformaciones estructurales, como la necesidad de aumentar la resiliencia y la globalización, afectan a todas las profesiones en el mercado laboral europeo, modificando las capacidades necesarias para que la economía europea crezca de manera sostenible y competitiva. Por ejemplo, poner fin a la dependencia

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [[COM\(2021\) 274 final](#)].

<sup>2</sup> El Informe de prospectiva estratégica 2022 [COM(2022) 289 final] aboga, por ejemplo, por aumentar el gasto en educación y formación, al tiempo que subraya que esto implica tanto a las capacidades de aprendizaje para adaptarse a la rápida transformación de la realidad tecnológica y el mercado laboral como a las capacidades ecológicas y la sensibilización climática.

<sup>3</sup> [Declaración de Oporto - Consilium \(europa.eu\)](#).

de las importaciones de energía rusa y alcanzar los ambiciosos objetivos de eficiencia energética y energías renovables de la UE requiere un despliegue rápido y a gran escala de mejoras de la eficiencia energética, renovaciones de edificios y energías renovables, lo cual depende de la disponibilidad de una mano de obra cualificada en toda la UE.

Al mismo tiempo, el cambio demográfico está reduciendo la mano de obra disponible. Si bien la tasa media de desempleo de la UE permanecía estable en el 6 % en agosto de 2022<sup>4</sup>, el 77 % de las empresas ha tenido dificultades para encontrar empleados con las capacidades necesarias ya desde 2019<sup>5</sup>. En particular, la disponibilidad de personal cualificado y de directivos experimentados es el problema más importante para una cuarta parte de las pequeñas y medianas empresas de la UE, que representan el 99 % de todas las empresas de la UE<sup>6</sup>. Además, en 2021, se determinó que veintiocho profesiones sufrían escasez de personal, entre otros, los sectores de la asistencia sanitaria, la hostelería, la construcción y los servicios, además de la escasez de especialistas en tecnologías de la información y seguridad, en particular expertos en ciberseguridad, y trabajadores con experiencia en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas<sup>7</sup>, lo que muestra una demanda creciente de trabajadores tanto altamente cualificados como poco cualificados. En este contexto, el buen funcionamiento del mercado laboral europeo depende tanto de la disponibilidad de una mano de obra con las capacidades adecuadas como de garantizar que el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de los trabajadores corresponda a las necesidades de las empresas en toda la Unión.

La UE se enfrenta a una escasez sin precedentes de mujeres en las profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y su enseñanza. Las mujeres constituyen el 52 % de la población europea y la mayoría de los titulados universitarios de la UE; sin embargo, solo dos de cada cinco científicos e ingenieros y solo el 18 % de los especialistas en TIC son mujeres<sup>8</sup>. Al mismo tiempo, las niñas se sienten atraídas por el campo de las CTIM en su etapa escolar, y en algunos países rinden mejor que los niños. Este fenómeno de pérdida de talento se conoce como *leaky pipeline* («tubería con fugas»).

Solucionar la escasez de trabajadores cualificados puede impulsar el poder de la innovación, la productividad y el crecimiento de la economía social de mercado europea. Esto es especialmente relevante en el caso de las cibercapacidades. A modo de ejemplo, el 70 % de las empresas señala la falta de personal con capacidades digitales adecuadas como un obstáculo para la inversión<sup>9</sup>, y casi la mitad de la población de la UE carece de capacidades digitales o tiene un nivel muy bajo<sup>10</sup>. Reconociendo este problema, la Comunicación sobre la Brújula Digital de 2030 fija la meta de la UE de que, de aquí a 2030, el 80 % de los adultos

---

<sup>4</sup> Eurostat, tasa de desempleo, ([une\\_rt\\_m](#)).

<sup>5</sup> Encuesta europea de empresas de Eurofound, 2019.

<sup>6</sup> Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), [«Cifras clave sobre las empresas europeas», documento en inglés], edición 2022, p. 10.

<sup>7</sup> Autoridad Laboral Europea: *Report on labour shortages and surpluses* [«Informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra», documento en inglés], 2021; y ENISA: *Cybersecurity skills development in the EU* [«Desarrollo de capacidades en materia de ciberseguridad en la UE», documento en inglés], marzo de 2020. Los estudios de ENISA han revelado un déficit de 291 000 profesionales en ciberseguridad.

<sup>8</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género, [Gender equality index 2020: key findings for the EU](#) [«Índice de igualdad de género: hallazgos clave para la UE», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

<sup>9</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital» [[COM\(2021\) 118 final](#)].

<sup>10</sup> Comisión Europea, Índice de la Economía y la Sociedad Digitales ([DESI](#)).

tenga, al menos, capacidades digitales básicas, y de que haya veinte millones de especialistas en tecnologías de la información y las comunicaciones que estén trabajando<sup>11</sup>. La propuesta n.º 32 de la Conferencia sobre el Futuro de Europa destacó además la necesidad de empoderar a todos los ciudadanos de la UE con las capacidades digitales necesarias<sup>12</sup>.

Una mano de obra con las capacidades adecuadas también es una condición previa para la transición ecológica, que se prevé que genere 2,5 millones de puestos de trabajo adicionales en la UE de aquí a 2030<sup>13</sup>. También se hizo hincapié en la importancia de las capacidades como conclusión del Año Europeo de la Juventud 2022, y se destacó la urgencia de dotar a la juventud europea de capacidades para el futuro.

Dado que solo alrededor del 37 % de los adultos reciben formación<sup>14</sup>, es esencial seguir invirtiendo en oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales y animar a todos los adultos en edad laboral a que participen en ellas para aprovechar las oportunidades de la doble transición ecológica y digital.

La ya evidente carencia de efectivos seguirá agravándose, ya que se espera que el tamaño de la población europea en edad de trabajar disminuya y pase del 64 % en 2019 al 56 % en 2070<sup>15</sup>, y que la tasa de dependencia de las personas mayores aumente y pase de 32 en 2020 a 54 en 2070<sup>16</sup>. Por lo tanto, es necesario realizar más esfuerzos para que se incorporen más personas al mercado laboral mediante el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, en particular las mujeres y jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación. También es importante fomentar las competencias digitales de la población de más edad y velar por que sean capaces de participar plenamente en la sociedad y acceder a servicios vitales que, cada vez más, solo están disponibles en línea.

Sin embargo, la mano de obra interna de la UE por sí sola no es ni será suficiente para satisfacer las demandas actuales y futuras del mercado laboral. En este contexto, las personas migrantes ya desempeñan un papel crucial en la economía y la sociedad europeas. En los últimos diez años, los trabajadores migrantes<sup>17</sup> han cubierto una parte significativa de los nuevos puestos de trabajo en la UE, lo que ha ayudado a satisfacer las necesidades del mercado laboral. La admisión de migrantes forma parte de una combinación de políticas más amplia para remediar tanto la existencia como las causas profundas de la escasez de mano de obra y de capacidades. La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto que nada menos que el

---

<sup>11</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital» [[COM\(2021\) 118 final](#)].

<sup>12</sup> Conferencia sobre el Futuro de Europa, [Informe sobre el resultado final](#), mayo de 2022.

<sup>13</sup> Cedefop, *The green employment and skills transformation* [«El empleo ecológico y la transformación de las capacidades», documento en inglés], p. 22.

<sup>14</sup> Eurostat, [TRNG AES 100](#), datos de 2016, relativos a la participación en formación durante los últimos doce meses, sin contar la formación en el puesto de trabajo.

<sup>15</sup> Eurostat, «Población a 1 de enero por edad, sexo y tipo de proyección (proj\_19np)».

<sup>16</sup> Se define como la relación entre el número de personas de 65 años o más y el número de personas de entre 15 y 64 años, multiplicado por 100. Véase Eurostat, [PROJ\\_19NDBI](#).

<sup>17</sup> A 1 de enero de 2021, los nacionales de terceros países residentes en los Estados miembros de la Europa de los Veintisiete representaban el 5,3 % de la población total. Sin embargo, según Eurostat, en 2020 (utilizando los datos de la EPA y la clasificación CIUO-08), representaban el 8,7 % de los limpiadores y asistentes, el 7,2 % de los ayudantes de preparación de alimentos, el 6,9 % de los peones agropecuarios, pesqueros y forestales, el 6,1 % de los oficiales y operarios de la construcción y el 6,0 % de los peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.

13 % de los trabajadores que desempeñan funciones esenciales, desde médicos hasta enfermeros y conductores, son migrantes<sup>18</sup>.

Así pues, hacer que la UE sea una opción atractiva para personas de todo el mundo con talento para profesiones con escasez de personal es una condición previa para que la Unión siga siendo competitiva a escala mundial. Para ello, los nacionales de terceros países deben ser capaces de desarrollar todo su potencial y utilizar el conjunto de sus capacidades en el mercado laboral europeo, así como de beneficiarse de las oportunidades de aprendizaje, movilidad y el reconocimiento de las cualificaciones de forma circular y beneficiosa para ambas partes. Esto se aplica tanto a los talentos extranjeros recién llegados como a los nacionales de terceros países que ya residen legalmente en la UE, cuyas tasas de participación en el mercado laboral tienden a ser inferiores a las de los ciudadanos de la UE<sup>19</sup>. También incluye el apoyo continuo a la integración en el mercado laboral de las personas que huyen de la guerra en Ucrania mientras decidan permanecer en la UE.

Con el fin de impulsar la competitividad de las empresas europeas, en particular de las pymes, para aprovechar todo el potencial de la doble transición digital y ecológica de manera socialmente justa, inclusiva y equitativa, el **Año Europeo de las Capacidades 2023** fomentaría una mentalidad más centrada en el reciclaje y perfeccionamiento profesionales. El objetivo es garantizar que nadie se quede atrás en la doble transición y en la recuperación económica y, en particular, resolver la escasez de mano de obra con el objetivo de lograr en la Unión una población activa más cualificada que sea capaz de aprovechar las oportunidades de este proceso, mediante las acciones siguientes:

1. Promover una inversión mayor, más eficaz e inclusiva en la formación y el perfeccionamiento profesional para aprovechar todo el potencial de la mano de obra europea actual y futura, y 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 transformación económica que está teniendo lugar.
2. Reforzar la pertinencia de las capacidades mediante una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las empresas y los proveedores de educación y formación, y desarrollar enfoques conjuntos con todas las ramas de la administración.
3. Hacer coincidir las aspiraciones y capacidades de las personas con las oportunidades del mercado laboral, especialmente las que ofrecen la doble transición ecológica y digital y los sectores fundamentales que necesitan recuperarse de la pandemia. Se dedicará especial atención a activar a más personas para el mercado laboral, en particular mujeres y jóvenes, especialmente los que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis).

---

<sup>18</sup> CCI, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), 23 de abril de 2020 [«Trabajadores inmigrantes esenciales: su contribución a la respuesta de Europa a la COVID-19», documento en inglés].

<sup>19</sup> Eurostat, [Migration Integration Statistics – labour market indicators](#) [«Estadísticas de integración de la migración: indicadores del mercado laboral», documento en inglés], (datos extraídos en abril de 2021). Por ejemplo, en 2020, la tasa de empleo en la UE de las personas nacidas fuera de la UE con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años fue del 61,9 %, frente a la tasa del 73,5 % de la población autóctona, así como de las personas nacidas en otro Estado miembro de la UE.

4. Atraer a personas de terceros países con las capacidades que necesita la Unión, en particular reforzando las oportunidades de aprendizaje y la movilidad, y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

El principio n.º 1 del **Pilar Europeo de Derechos Sociales** proclama el derecho de toda persona a la educación, la formación y el aprendizaje permanente, permitiendo así a las personas participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. El principio n.º 4 establece que toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna para mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, lo que incluye el derecho a recibir ayuda para formación y recualificación. El principio n.º 5, que versa sobre un empleo seguro y adaptable, hace hincapié en que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores han de disfrutar de un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, acceso a la protección social y formación.

Las iniciativas europeas que ayudan a que estos derechos se hagan realidad cuentan con una larga historia. El Año Europeo de las Capacidades 2023 reforzará aún más una serie de iniciativas existentes y logrará sinergias entre las medidas que se adopten, centrándose en acelerar el ritmo para alcanzar los objetivos de la UE para 2030 en materia de empleo y capacidades.

La **Agenda de Capacidades Europea de 2020 para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia** es el plan estratégico quinquenal de la Comisión para formar a más personas, con más frecuencia y en las capacidades que se necesitan en el mercado laboral. Establece doce acciones concretas, entre las que se incluyen las Recomendaciones del Consejo en materia de educación y formación profesionales, las cuentas de aprendizaje individuales, las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, la capacitación de los investigadores y el Pacto por las Capacidades. Su aplicación seguirá fomentándose a través del Año Europeo de las Capacidades 2023 y se garantizará que alcanzan todo su potencial. Esto también contribuirá a la prioridad del nuevo **plan europeo de aprendizaje de adultos** que consiste en aumentar la oferta y la aceptación de oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales con financiación sostenible.

La **actualización del nuevo modelo de industria para Europa de 2020** establece un plan para que la industria de la UE integre las lecciones aprendidas de la pandemia de COVID-19, refuerce la resiliencia económica y acelere la doble transición ecológica y digital. Esto incluye un enfoque político flexible basado en los ecosistemas, centrado en conectar mejor a todos los agentes de una cadena de valor o de un ecosistema industrial y que, entre otras cosas, presente vías de transición con una fuerte dimensión de capacidades. El Año Europeo de las Capacidades 2023 reforzará la voz de las empresas europeas y de sus empleados en los ecosistemas industriales, y se apoyará también en las estructuras de diálogo social existentes.

El planteamiento integral de la Comisión Europea en relación con la migración legal y la integración se establece en el **Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo**. En cuanto a la migración legal, la Comisión ha propuesto una serie de iniciativas que han contribuido a atraer a nacionales de terceros países con las capacidades que necesita la UE. Entre ellas se encuentra el despliegue de una **reserva de talentos de la UE** y de **asociaciones en materia de talentos** con países socios. En 2023, los Estados miembros también aplicarán la **refundición de la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE** y deberán negociar las **propuestas de refundición de la Directiva sobre residentes de larga duración y la Directiva sobre el permiso único**. Además, la Comisión Europea promoverá vías

**complementarias hacia la UE** para las personas que necesitan protección internacional, con el fin de aprovechar el talento de los refugiados.

El **Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027** reconoce que las capacidades y el talento de los migrantes, así como de los ciudadanos de la UE de origen migrante, a menudo están infravalorados o infrautilizados y propone medidas para aprovechar mejor su potencial en el mercado laboral de la UE. El Año Europeo de las Capacidades 2023 promoverá estas iniciativas ya existentes y complementará su repercusión, por ejemplo, acelerando y facilitando el reconocimiento de los títulos expedidos fuera de la Unión, para que los nacionales de terceros países puedan desarrollar todo su potencial en el mercado laboral europeo.

Tras el discurso sobre el estado de la Unión Europea de 2021, la Comisión Europea ha entablado un diálogo estructurado con los gobiernos de los Estados miembros y las partes interesadas para impulsar la inversión y las reformas de las políticas de educación y capacidades digitales, teniendo en cuenta los retos transversales que plantea la transición digital y la necesidad de acelerar las políticas y los resultados. El Año Europeo de las Capacidades 2023 podría basarse en el proceso de diálogo estructurado y ampliar su enfoque para ajustarse a los objetivos expuestos anteriormente.

**Los fondos e instrumentos de la Unión Europea** también desempeñarán un papel clave en la aplicación del Año Europeo de las Capacidades 2023. El Fondo Social Europeo Plus (FSE+), con un presupuesto de más de 99 000 millones EUR para el período de programación 2021-2027, sigue siendo el principal instrumento para invertir en las personas, establecer sinergias con otros fondos [el programa InvestEU, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Transición Justa (FTJ), el Cuerpo Europeo de Solidaridad, el programa Europa Digital, Erasmus+, Horizonte Europa, el Programa de Medio Ambiente y Acción por el Clima (LIFE), el Fondo de Modernización, el Instrumento de apoyo técnico (IAT), el Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional (IVDCI)] y las reformas e inversiones relacionadas con las capacidades integradas en los planes nacionales de los Estados miembros en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

El Año Europeo de las Capacidades 2023 también se basará en el trabajo de todas las **agencias de la Unión Europea** activas en el ámbito de las capacidades y el empleo, reforzando aún más sus actividades y creando sinergias, en particular con el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), la Fundación Europea de Formación (ETF), la Autoridad Laboral Europea (ALE), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Agencia de Seguridad de las Redes y de la Información de la Unión Europea (ENISA).

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

El Año Europeo de las Capacidades 2023 también promoverá sinergias entre las políticas relacionadas con las capacidades y las iniciativas de la UE en materia de formación. El **Plan de Acción de Educación Digital** otorga prioridad a la mejora de las capacidades y competencias digitales como la resiliencia democrática y la alfabetización mediática. El **Espacio Europeo de Educación** ayuda a que se sigan desarrollando los sistemas de educación y formación en los Estados miembros. Al crear un espacio de debate e intercambio, el Año Europeo de las Capacidades 2023 seguirá estableciendo puentes entre estos ámbitos. El fomento de las competencias básicas y transversales de los investigadores es un elemento central del **Espacio Europeo de Investigación**, que responde así a la demanda de talentos altamente cualificados en el mercado laboral.

La **Garantía Juvenil** reforzada se centra en la integración de los ninis en el mercado laboral. Un factor clave es facilitar el acceso a una educación y una formación de calidad para mejorar la empleabilidad, en consonancia con las necesidades del mercado laboral.

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral tiene un fuerte efecto positivo en la economía, especialmente en un contexto de disminución de la población activa y escasez de personal cualificado, así como del ambicioso objetivo de Oporto de alcanzar una tasa de empleo del 78 % de aquí a 2030. La **Estrategia para la Igualdad de Género** tiene por objeto subsanar las brechas salariales y de pensiones entre hombres y mujeres, y combatir los estereotipos de género, por ejemplo, en profesiones en las que tradicionalmente predomina uno u otro sexo, como las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, o en el sector asistencial.

Pese al leve, pero continuo, aumento de la tasa de empleo de las personas con discapacidad durante la última década, la brecha de empleo entre las personas con discapacidad persiste en torno a 24 puntos porcentuales en la UE. El **paquete sobre empleo de las personas con discapacidad** presenta medidas para mejorar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, permitiéndoles adquirir capacidades, mejorar las que ya tienen o reciclarse profesionalmente para satisfacer las necesidades del mercado laboral, y destaca la necesidad de aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Además, dado que las capacidades son fundamentales en todos los sectores económicos, la mayoría de las iniciativas de la UE prevén medidas relacionadas expresamente con ellas. El desarrollo de capacidades desempeña un papel destacado en la aplicación satisfactoria de otras políticas de la Unión, sobre las que se fundamentará el Año Europeo de las Capacidades 2023. Entre ellas se encuentran el **Pacto Verde Europeo**, con iniciativas como el **paquete de medidas «Objetivo 55»**, la **Oleada de renovación para Europa**, el **Plan REPowerEU**, la propuesta de **refundición de la Directiva de eficiencia energética**, el nuevo **Plan de acción para la economía circular**, el **Plan de acción «Contaminación cero»**, la **Estrategia de la UE sobre la Biodiversidad para 2030**, la **Estrategia «de la Granja a la Mesa»**, y la **Comunicación sobre un nuevo enfoque de la economía azul sostenible de la UE**.

El Año Europeo de las Capacidades 2023, además, se basará en la **Nueva Bauhaus Europea**, **Horizonte Europa** y sus misiones, la **nueva Agenda Europea de Innovación**, la **Estrategia Europea para las Universidades**, una estrategia para **Configurar el futuro digital de Europa**, una **Estrategia Europea de Datos**, la **Década Digital**, la propuesta de la Comisión de una **Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital**, el **marco conjunto de competencias financieras de la UE y la OCDE para adultos**, la **Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, el **Plan de Acción de la UE Antirracismo**, el **Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos**, el **Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027**, el **Plan de Acción para la Democracia Europea**, la **Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE**, la **Comunicación sobre un nuevo enfoque de la economía azul sostenible de la UE**, la **Estrategia Europea de Cuidados**, el **Plan de acción para la economía social y la vía de transición hacia un ecosistema industrial de economía de proximidad y social**, la **Ley Europea sobre Materias Primas Fundamentales** y la **Comunicación sobre la Resiliencia de las materias primas fundamentales**, la **Comunicación conjunta sobre «el análisis de los déficits de inversión en materia de defensa y el camino a seguir»**, y el **Reglamento sobre el Programa Espacial**. Cada una de estas iniciativas y políticas incluye medidas que pueden estar relacionadas con el desarrollo de capacidades en general o para grupos particulares, o referirse a conjuntos de competencias específicas.

Además, la UE defiende las políticas e inversiones en materia de capacidades a escala mundial. La **estrategia Global Gateway** y el **Plan de Acción para la Juventud** dan prioridad a las inversiones en sistemas educativos de calidad en los países socios. El Equipo Europa está contribuyendo al desarrollo de capacidades, por ejemplo, apoyando la formación del profesorado y las iniciativas relacionadas con la educación y la formación profesionales. Estos esfuerzos en la dimensión exterior complementan directamente los objetivos establecidos en la presente propuesta.

## **2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD**

### **• Base jurídica**

De conformidad con el artículo 149 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en el ámbito del empleo, la Unión tiene competencia para apoyar la actuación de los Estados miembros, alentar la cooperación y facilitar análisis comparativos y asesoramiento, así como promover planteamientos innovadores. Conforme al artículo 149 del TFUE, la acción de la Unión podrá «alentar la cooperación entre los Estados miembros y deberá apoyar la actuación [...] en el ámbito del empleo, a través de iniciativas destinadas a desarrollar los intercambios de información y buenas prácticas, facilitar análisis comparativos y asesoramiento, así como promover planteamientos innovadores y evaluar experiencias, en particular recurriendo a proyectos piloto».

La Decisión contribuirá a la consecución de los objetivos establecidos en el artículo 145 del TFUE, en virtud del cual los Estados miembros y la Unión «se esforzarán [...] por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico».

### **• Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

La presente propuesta se ajusta al principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Los objetivos de la presente propuesta no pueden alcanzarse de manera suficiente únicamente mediante acciones emprendidas por los Estados miembros. Ello es debido a que la acción a escala solamente nacional no se beneficiaría de la dimensión europea que aporta el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre Estados miembros. La Unión perseguirá sus objetivos por los medios apropiados, de acuerdo con las competencias que le confieren los Tratados. Además, la acción de los Estados miembros se beneficiaría de la concienciación y la visibilidad generadas dentro y fuera de la UE.

### **• Proporcionalidad**

La presente propuesta se ajusta al principio de proporcionalidad establecido en el artículo 5, apartado 4, del Tratado de la Unión Europea (TUE). La línea de acción propuesta es simple. Se basa en programas ya existentes y en reorientar las actividades de comunicación hacia los temas del Año Europeo de las Capacidades 2023. No impone ninguna restricción de gestión desproporcionada a las administraciones que la pongan en ejecución.

La acción de la Unión apoyará y complementará los esfuerzos de los Estados miembros. Esta acción permitirá, en primer lugar, mejorar la eficacia de los propios instrumentos de la Unión. En segundo lugar, tendrá un efecto facilitador fomentando las sinergias y la cooperación entre Estados miembros, organizaciones y fundaciones y empresas privadas y públicas.

La acción de la Unión no irá más allá de lo necesario para abordar los problemas identificados y alcanzar los objetivos de la iniciativa.

- **Elección del instrumento**

Una Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo es el instrumento más adecuado para garantizar la plena participación de la autoridad legislativa en la designación de 2023 como Año Europeo de las Capacidades.

### **3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO**

- **Evaluaciones *ex post* / controles de la adecuación de la legislación existente**

No aplicable

- **Consultas con las partes interesadas**

No aplicable

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

No aplicable

- **Evaluación de impacto**

No se ha llevado a cabo ninguna evaluación de impacto, ya que no se considera necesario. Los objetivos de la iniciativa propuesta se inscriben en los objetivos de políticas y programas de la Unión ya existentes. El Año Europeo de las Capacidades 2023 puede ejecutarse dentro de los actuales límites presupuestarios, utilizando aquellos programas que prevén el establecimiento de prioridades de financiación sobre una base anual o plurianual. La iniciativa propuesta no tendría efectos sociales, económicos o medioambientales significativos, distintos de los de los instrumentos ya existentes.

- **Adecuación regulatoria y simplificación**

No aplicable

- **Derechos fundamentales**

No aplicable

### **4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS**

La propuesta no requiere recursos presupuestarios adicionales en términos de créditos. Todas las necesidades pueden satisfacerse mediante reasignaciones procedentes de la asistencia técnica del FSE+, en particular, la contratación de personal interino para ayudar a emprender campañas de comunicación y actos sobre el terreno, ya desde 2022 y hasta 2024. El personal permanente existente garantizará la supervisión del personal interino para asegurar una aplicación adecuada a lo largo de todo el año.

### **5. OTROS ELEMENTOS**

- **Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información**

La propuesta incluye la obligación de que la Comisión informe, a más tardar el 31 de diciembre de 2024, sobre la ejecución, los resultados y la evaluación general de las iniciativas contempladas en el Año Europeo de las Capacidades.

- **Documentos explicativos (para las Directivas)**

No aplicable

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Propuesta de

## DECISIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

### sobre el Año Europeo de las Capacidades 2023

(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 Europeo<sup>20</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>21</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

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 más y mejores capacidades 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, las empresas señalan que tienen dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades necesarias. En 2021, se determinó que veintiocho profesiones sufrían escasez de personal, entre otros, los sectores de la asistencia sanitaria, la hostelería, la construcción y los servicios, además de la escasez de especialistas en tecnologías de la información y seguridad, en particular expertos en ciberseguridad, y trabajadores con experiencia en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas<sup>22</sup>. Cada vez más, el factor que más dificulta el éxito de la doble transición digital y ecológica es la falta de trabajadores con las capacidades adecuadas. 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, por

---

<sup>20</sup> DO C [...] de [...], p. [...].

<sup>21</sup> DO C [...] de [...], p. [...].

<sup>22</sup> Autoridad Laboral Europea: *Report on labour shortages and surpluses* [«Informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra», documento en inglés], 2021; y ENISA: *Cybersecurity skills development in the EU* [«Desarrollo de capacidades en materia de ciberseguridad en la UE», documento en inglés], marzo de 2020. Los estudios de ENISA han revelado que existe un déficit de 291 000 profesionales en ciberseguridad.

lo que aumenta la necesidad de aprovechar todo el potencial de los adultos en edad laboral 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 estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis).

- (3) Por otro lado, la disponibilidad de personal cualificado o de directivos experimentados sigue siendo el problema más importante de una cuarta parte de los 25 millones de pequeñas y medianas empresas (pymes) de la Unión<sup>23</sup>, que constituyen la columna vertebral de su economía, ya que representan el 99 % de todas las empresas y dan empleo a 83 millones de personas. La Comunicación de la Comisión titulada «Una Estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital»<sup>24</sup> reconoce el papel esencial que desempeñan las pymes para la competitividad y la prosperidad de Europa.
- (4) La baja cualificación de los adultos en edad laboral sigue siendo un reto importante para la Unión, lo que indica que el considerable potencial sin explotar del perfeccionamiento y el reciclaje profesionales podrían ayudar a mitigar 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<sup>25</sup>. 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 UE para 2020. Con demasiada frecuencia, las oportunidades de desarrollo de capacidades están fuera del alcance de muchos adultos, 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 perfeccionamiento y reciclaje profesionales para estos grupos, y para todos los adultos en edad laboral, también contribuye a alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 78 % en la UE (en 2021, la tasa era del 73,1 %<sup>26</sup>).
- (5) El principio n.º 1 del pilar europeo de derechos sociales<sup>27</sup> 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 se refiere al apoyo activo para el empleo, que tiene por objeto defender el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna para mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, lo que incluye el derecho a recibir ayuda para formación y recualificación. El principio n.º 5, que versa sobre un empleo seguro y adaptable, hace hincapié en que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores han de disfrutar de un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, acceso a la protección social y

---

<sup>23</sup> Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), [«Cifras clave sobre las empresas europeas», documento en inglés], edición de 2022, p. 10.

<sup>24</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital» [[COM\(2020\)103 final](#)].

<sup>25</sup> Comisión Europea: *2021 Labour Market and Wage Developments in Europe* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa en 2021», documento en inglés], p. 26.

<sup>26</sup> Eurostat, Empleo (en % de la población entre 20 y 64 años), ([LFSI EMP A](#)).

<sup>27</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales» [[COM\(2017\) 0250 final](#)].

formación. El artículo 14, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la «Carta»)<sup>28</sup> 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 europeo de derechos sociales subraya que, con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, y ello incluye el empleo y la educación. El Año Europeo de las Capacidades debe llevarse a cabo de manera que sea inclusivo y promueva activamente la igualdad para todos. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>29</sup> señala que aumentando la participación de los grupos actualmente poco representados en el mercado laboral se puede lograr un crecimiento del empleo más inclusivo.
- (7) La Agenda de Capacidades Europea<sup>30</sup>, adoptada en julio de 2020, aboga por una revolución de las capacidades para garantizar la recuperación de nuestra economía, reforzar la competitividad mundial de Europa y convertir la doble transición ecológica y digital en oportunidades para todos. Su objetivo 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, para incentivar a toda la población en edad laboral a adoptarlas. El Parlamento Europeo acogió favorablemente los objetivos y las acciones de la Agenda de Capacidades Europea en su Resolución de 11 de febrero de 2021<sup>31</sup>.
- (8) El 25 de junio de 2021, el Consejo Europeo valoró positivamente los objetivos principales de la UE establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en consonancia con la Declaración de Oporto<sup>32</sup>, respaldando así 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 Von der Leyen anunció en su discurso sobre el estado de la Unión Europea<sup>33</sup> que la Comisión Europea propondría que 2023 fuera el Año Europeo de las Capacidades. 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 Europa las capacidades adecuadas debe formar parte de la solución, mediante la aceleración y la facilitación del reconocimiento de las cualificaciones también de los nacionales de terceros países. Al hacer realidad el Año Europeo de las Capacidades, 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

---

<sup>28</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).

<sup>29</sup> [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales \(europa.eu\)](#).

<sup>30</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [[COM\(2021\) 274 final](#)].

<sup>31</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021, sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [[2020/2818\(RSP\)](#)].

<sup>32</sup> [Conclusiones del Consejo Europeo](#) de 24 y 25 de junio de 2021, que retoman lo ya expuesto en la [Declaración de Oporto](#), de 8 de mayo de 2021.

<sup>33</sup> Discurso sobre el estado de la Unión de 2022, en línea en: [Estado de la Unión \(europa.eu\)](#)

profesionales en la Unión, a fin de hacer frente a la escasez de mano de obra y apoyar el crecimiento sostenible de la economía social de mercado de la UE.

El 15 de septiembre de 2021, la presidenta Von der Leyen anunció en su discurso sobre el estado de la Unión Europea 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 Capacidades 2023 se basará en el proceso de diálogo estructurado, y ampliará su enfoque en consonancia con los objetivos de la presente Decisión.

El Año Europeo de las Capacidades 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 para los jóvenes. El Año Europeo de la Juventud ya hizo hincapié en la importancia de las capacidades para que los jóvenes encuentren empleos de calidad.

- (10) Dado que las empresas 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. El Pacto por las Capacidades reúne a empresas, 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 y se han constituido doce asociaciones a gran escala en sectores estratégicos, con el compromiso de ayudar a crear seis millones de oportunidades de formación. La dimensión regional también es importante, 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 regiones desfavorecidas y remotas, incluidas las ultraperiféricas, se enfrentan a retos particulares, ya que el acceso al mercado laboral y las oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales son limitadas.
- (11) Las Recomendaciones del Consejo sobre las cuentas de aprendizaje individuales<sup>34</sup> y las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad<sup>35</sup> ayudan a las personas a actualizar o completar sus capacidades, también en respuesta a las capacidades emergentes que necesita el mercado laboral, de manera más flexible y específica. La Resolución del Consejo, de diciembre de 2021, sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030<sup>36</sup> promueve el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales que, a su vez, pueden reducir la inadecuación de las capacidades y la escasez de mano de obra. La orientación en materia de capacidades y las oportunidades de autoevaluación de las capacidades son algunas de las medidas que ayudan a las personas en el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales.

---

<sup>34</sup> Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 26](#)).

<sup>35</sup> Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 10](#)).

<sup>36</sup> Resolución del Consejo sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030 ([DO C 504 de 14.12.2021, p. 9](#)).

- (12) Las políticas activas del mercado laboral reforzadas, preconizadas por la Recomendación de la Comisión sobre un apoyo activo eficaz para el empleo (EASE)<sup>37</sup>, 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.
- (13) La Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP)<sup>38</sup> 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 y una sociedad en evolución, 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 motor de la innovación y el crecimiento, ágil a la hora de adaptarse a los cambios del mercado laboral y ofrecer capacidades para profesiones con alta demanda.
- (14) Las capacidades para la transición ecológica, así como el perfeccionamiento y el reciclaje 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 y competitiva, tal como se establece en el Pacto Verde Europeo<sup>39</sup>, que fija el camino para alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050. La Comunicación de la Comisión sobre el «Objetivo 55»<sup>40</sup> 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 para dotar a las personas de las capacidades necesarias para la doble transición ecológica y digital.
- (15) El Itinerario hacia la Década Digital 2030<sup>41</sup> reitera el objetivo de garantizar que, de aquí a 2030, al menos el 80 % de la población de la UE tenga al menos capacidades digitales básicas, 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, también mediante la creación de un marco de cooperación entre los Estados miembros y la Comisión. La Década Digital<sup>42</sup> 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. El

---

<sup>37</sup> 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) ([DO L 80 de 8.3.2021, p. 1](#)).

<sup>38</sup> 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 ([DO C 417 de 2.12.2020, p. 1](#)).

<sup>39</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «El Pacto Verde Europeo» [[COM\(2019\) 640 final](#)].

<sup>40</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «“Objetivo 55”: cumplimiento del objetivo climático de la UE para 2030 en el camino hacia la neutralidad climática» [[COM\(2021\) 550 final](#)].

<sup>41</sup> Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el programa de política «Itinerario hacia la Década Digital» para 2030, [[COM\(2021\) 574 final](#)].

<sup>42</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital» [[COM \(2021\) 118 final](#)].

Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027<sup>43</sup> 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 perfeccionamiento y el reciclaje profesionales.

- (16) En la Comunicación de la Comisión sobre una estrategia industrial actualizada<sup>44</sup> 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 digital y ecológica y contribuyan a su consecución. Subraya que una mano de obra cualificada es fundamental para garantizar el éxito de las transiciones, apoyar la competitividad de la industria europea, su transición digital y ecológica, y crear empleo de calidad. También reconoce la importancia de unas asociaciones sólidas entre la UE, 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 economía social puede desempeñar un papel decisivo, ya que es un importante defensor de la doble transición digital y ecológica socialmente justa e inclusiva, y un motor clave de la innovación social, también en el ámbito del reciclaje y el perfeccionamiento profesionales.
- (17) 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. En octubre de 2021 entró en vigor la Directiva revisada sobre la tarjeta azul de la UE<sup>45</sup>, un logro clave para atraer al mercado laboral a talentos altamente cualificados. El Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo<sup>46</sup> también hace especial hincapié en la migración laboral y en la integración de los nacionales de terceros países. En este contexto, en abril de 2022 la Comisión adoptó un paquete de medidas sobre capacidades y talento<sup>47</sup> para reforzar el marco jurídico y la acción de la Unión en este ámbito. Las propuestas de refundición de la Directiva sobre residentes de larga duración y la Directiva sobre el permiso único permitirán simplificar los procedimientos de admisión de trabajadores de todos los niveles de capacitación en la Unión. La Comisión también seguirá desarrollando una reserva de talentos de la UE para facilitar que la oferta de mano de obra corresponda a la demanda recurriendo a nacionales de terceros países. La Comisión también está trabajando para poner en marcha asociaciones a medida en materia de talentos con países socios clave específicos para 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

---

<sup>43</sup> [Comunicación de la Comisión](#) al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre el Plan de Acción de Educación Digital [COM(2018) 022 final].

<sup>44</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Actualización del nuevo modelo de industria de 2020: Creación de un mercado único más sólido para la recuperación de Europa» [[COM\(2021\) 350 final](#)].

<sup>45</sup> 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](#)).

<sup>46</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo [[COM\(2020\) 609 final](#)].

<sup>47</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Atraer capacidades y talento a la UE», [[COM\(2022\) 657 final](#)].

la educación y formación profesionales. Esta labor, en el marco de la estrategia Global Gateway<sup>48</sup>, complementa los objetivos de la presente propuesta.

- (18) La confianza en las cualificaciones y la transparencia de estas, tanto si se adquieren en Europa como fuera de ella, son fundamentales para facilitar su reconocimiento. Los instrumentos de transparencia de la UE (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) son un punto de partida para ayudar a aumentar la transparencia y la comparabilidad de 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. La identificación y la documentación de las capacidades, así como las orientaciones para visibilizarlas, son pasos cruciales en este contexto.
- (19) En general, las inversiones públicas y privadas en el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales son insuficientes. La mayor parte de la formación relacionada con el empleo en la Unión está promovida por los empleadores. Sin embargo, muchas empresas, 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 socavan el bienestar y la salud de las personas, reducen la competitividad económica, generan pérdida de oportunidades y obstáculos a la innovación y amenazan con dejar a personas atrás en la transición a actividades económicas más sostenibles. 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 perfeccionamiento y el reciclaje profesionales.
- (20) 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 para apoyar el desarrollo continuo de las capacidades a lo largo de toda la vida laboral<sup>49</sup>. Las Conclusiones del Consejo de 8 de junio de 2020<sup>50</sup> 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.
- (21) La UE ofrece ayudas financieras significativas para la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional, por ejemplo a través del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)<sup>51</sup>, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Transición Justa (FTJ), 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

---

<sup>48</sup> Comunicación conjunta al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones y el Banco Europeo de Inversiones titulada «La Pasarela Mundial» [JOIN(2021) 30 final].

<sup>49</sup> Véase, por ejemplo, el aumento del número de titulados superiores en el [Monitor de la Educación y la Formación 2021](#).

<sup>50</sup> [Conclusiones del Consejo, de 8 de junio de 2020](#), sobre la readaptación profesional y la formación complementaria como base para aumentar la sostenibilidad y la empleabilidad, en el contexto del apoyo a la recuperación económica y la cohesión social.

<sup>51</sup> Establecido por el [Reglamento \(UE\) 2021/241](#), de 12 de febrero de 2021.

de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional (IVDCI). El FSE+ sigue siendo el principal instrumento de financiación de la UE para 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. En las reformas e inversiones incluidas en los planes nacionales de recuperación y resiliencia de los Estados miembros, 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»<sup>52</sup>. REACT-UE fue el primer instrumento de 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 (FEAG) para encontrar nuevos puestos de trabajo mediante, por ejemplo, educación y formación continua y una orientación y asesoramiento profesionales personalizados.

- (22) El Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece el Fondo de Transición Justa<sup>53</sup>, reconoce que el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de los trabajadores y de los solicitantes de empleo es un instrumento necesario para garantizar una transición ecológica justa e integradora, y mitigar consecuencias adversas. La Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática<sup>54</sup> 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 perfeccionamiento y reciclaje profesionales. Además, la Recomendación del Consejo relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible<sup>55</sup> 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.
- (23) El programa InvestEU, en el marco de su eje de actuación «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 perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de los

---

<sup>52</sup> Las categorías sociales se definen y aplican sobre la base de la metodología adoptada por la Comisión en consulta con el Parlamento Europeo y los Estados miembros en el [Reglamento Delegado 2021/2105](#). A 3 de octubre de 2022, la Comisión y el Consejo han aprobado veinticinco planes de recuperación y resiliencia.

<sup>53</sup> 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 PE/5/2021/REV/1 ([DO L 231 de 30.6.2021, p. 1](#)).

<sup>54</sup> Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 35](#)).

<sup>55</sup> Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible, DO C 243 de 27.6.2022, p. 1.

trabajadores, en regiones que cuenten con un plan de transición justa aprobado en virtud del Reglamento (UE) 2021/1056 o con proyectos que beneficien a dichas regiones, siempre que sean clave para la transición de dichos territorios.

- (24) Los conocimientos especializados y adaptados facilitados por el instrumento de apoyo técnico (IAT) 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 UE 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.
- (25) La Estrategia europea sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030<sup>56</sup> tiene por objeto garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas, tanto dentro como fuera de la Unión. En el marco de la Estrategia, la Comisión Europea 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.
- (26) 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 de la autoridad presupuestaria, el objetivo debe ser proporcionar una financiación para la aplicación de la presente Decisión de, como mínimo, 9,3 millones EUR para gastos de funcionamiento.
- (27) Puesto 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 acción propuesta, 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 TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en dicho artículo, la presente Decisión no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (28) Con objeto de velar por una implementación sin dilaciones del Año Europeo de las Capacidades, 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*

El año 2023 será declarado «Año Europeo de las Capacidades 2023» (en lo sucesivo, «el Año Europeo»).

*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 de 2020 y a los objetivos principales de la UE establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de

---

<sup>56</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030» [[COM\(2021\) 101 final](#)].

Derechos Sociales, el objetivo general del Año Europeo será fomentar una mentalidad más centrada en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, impulsando, de este modo, la competitividad de las empresas europeas, en particular de las pequeñas y medianas empresas, para aprovechar todo el potencial de la doble transición digital y ecológica de manera socialmente justa, inclusiva y equitativa. Más concretamente, las actividades del Año Europeo promoverán políticas e inversiones en materia de capacidades para garantizar que nadie se quede atrás en la doble transición y en la recuperación económica y, en particular, para resolver la escasez de mano de obra con el objetivo de lograr en la Unión una población activa más cualificada que sea capaz de aprovechar las oportunidades de este proceso, mediante las acciones siguientes:

1. Promover una inversión mayor, más eficaz e inclusiva en la formación y el perfeccionamiento profesional para aprovechar todo el potencial de la mano de obra europea actual y futura, y 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 transformación económica que está teniendo lugar.
2. Reforzar la pertinencia de las capacidades mediante una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las empresas y los proveedores de educación y formación, y desarrollar enfoques conjuntos con todas las ramas de la administración.
3. Hacer coincidir las aspiraciones y capacidades de las personas con las oportunidades del mercado laboral, especialmente las que ofrecen la doble transición ecológica y digital y los sectores fundamentales que necesitan recuperarse de la pandemia. Se dedicará especial atención a activar a más personas para el mercado laboral, en particular mujeres y jóvenes, especialmente los que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis).
4. Atraer a personas de terceros países con las capacidades que necesita la Unión, en particular reforzando las oportunidades de aprendizaje y la movilidad, y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

### *Artículo 3* *Tipo de medidas*

1. Las medidas que deben adoptarse para alcanzar los objetivos establecidos en el artículo 2 incluirán las siguientes actividades, relacionadas con los objetivos del Año Europeo, a escala europea, nacional, regional o local y, cuando proceda, en cooperación con terceros países:
  - a) conferencias, foros de debate y otros eventos para promover el debate sobre el papel y la contribución de las políticas en materia de capacidades para lograr un crecimiento económico competitivo, sostenible y justo a la luz del cambio demográfico, y movilizar a las partes interesadas pertinentes para garantizar que el acceso a la formación sea una realidad sobre el terreno;
  - b) grupos de trabajo, reuniones técnicas y 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 ejemplos de buenas prácticas, directrices y otros documentos de apoyo derivados de estos eventos;

- c) iniciativas dirigidas a, entre otros, particulares, empresas, cámaras de comercio e industria, interlocutores sociales, poderes públicos y proveedores de educación y formación para promover la oferta, la financiación y la aceptación de oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales;
  - d) campañas de información, comunicación y sensibilización sobre las iniciativas de la UE para el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales, que promuevan su aplicación y ejecución sobre el terreno, así como su aceptación por parte de los beneficiarios potenciales;
  - e) aumentar el diálogo dentro de los grupos y redes de partes interesadas existentes, también a través de plataformas en línea establecidas;
  - f) aplicar y, en su caso, desarrollar más herramientas de información estratégica sobre las capacidades, promoviendo y difundiendo, al mismo tiempo, 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, la crisis energética y el impacto de la guerra de agresión de Rusia en Ucrania;
  - g) promover herramientas e instrumentos para aumentar la transparencia de las cualificaciones, incluidos los títulos expedidos fuera de la Unión;
  - h) 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 perfeccionamiento y reciclaje profesionales, y en la formación profesional.
2. La Comisión podrá determinar otras actividades que contribuyan a los objetivos del Año Europeo, y permitir el uso de referencias al Año Europeo en la promoción de dichas actividades, en la medida en que estas contribuyan a la consecución de los mencionados 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 escala nacional*

La organización de la participación en el Año Europeo a escala nacional y regional será responsabilidad de los Estados miembros. A tal fin, cada Estado miembro nombrará a un coordinador nacional que pueda representar a las diferentes ramas de la administración de forma global. Los coordinadores nacionales se encargarán de la coordinación de actividades pertinentes a escala nacional y regional.

#### *Artículo 5* *Coordinación a escala de la Unión*

1. La coordinación del Año Europeo a escala 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, la Comisión contará con los conocimientos y la asistencia de las agencias de la Unión pertinentes.
3. La Comisión convocará reuniones de los coordinadores nacionales con objeto de coordinar las actividades contempladas en el artículo 3. Estas reuniones servirán también para intercambiar información sobre la ejecución del Año Europeo a escala

nacional y de la Unión. Los representantes del Parlamento Europeo y de las agencias de la Unión pertinentes podrán participar en dichas reuniones en calidad de observadores.

4. La Comisión colaborará con los interlocutores sociales, los organismos del mercado laboral y los representantes de organizaciones u organismos activos en el ámbito de las capacidades para ayudar en la ejecución del Año Europeo a escala de la Unión.

*Artículo 6*  
*Cooperación a escala internacional*

A efectos del Año Europeo, en caso necesario, la Comisión cooperará con terceros países y organizaciones internacionales competentes, en particular con la OCDE, la Unesco y la OIT, al tiempo que velará por la visibilidad de la participación de la Unión.

*Artículo 7*  
*Seguimiento y evaluación*

El 31 de diciembre de 2024 a más tardar, 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 evaluación general de las iniciativas establecidas en la presente Decisión.

*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 Bruselas, el

*Por el Parlamento Europeo*  
*La Presidenta*

*Por el Consejo*  
*El Presidente / La Presidenta*

## FICHA DE FINANCIACIÓN LEGISLATIVA

### **1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA**

#### **1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa**

#### **1.2. Política(s) afectada(s)**

#### **1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:**

#### **1.4. Objetivo(s)**

*1.4.1. Objetivo(s) general(es)*

*1.4.2. Objetivo(s) específico(s)*

*1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados*

*1.4.4. Indicadores de rendimiento*

#### **1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa**

*1.5.1. Necesidad(es) que debe(n) satisfacerse a corto o largo plazo, incluido un calendario detallado de la aplicación de la iniciativa*

*1.5.2. Valor añadido de la intervención de la Unión (puede derivarse de distintos factores, como mejor coordinación, seguridad jurídica, mejora de la eficacia o complementariedades). A efectos del presente punto, se entenderá por «valor añadido de la intervención de la Unión» el valor resultante de una intervención de la Unión que viene a sumarse al valor que se habría generado de haber actuado los Estados miembros de forma aislada.*

*1.5.3. Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores*

*1.5.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual y posibles sinergias con otros instrumentos adecuados*

*1.5.5. Evaluación de las diferentes opciones de financiación disponibles, en particular, las posibilidades de reasignación*

#### **1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa**

#### **1.7. Modo(s) de gestión previsto(s)**

### **2. MEDIDAS DE GESTIÓN**

#### **2.1. Normas en materia de seguimiento e informes**

#### **2.2. Sistema(s) de gestión y de control**

*2.2.1. Justificación del/de los modo(s) de gestión, del/de los mecanismo(s) de aplicación de la financiación, de las modalidades de pago y de la estrategia de control propuestos*

*2.2.2. Información relativa a los riesgos identificados y al/a los sistema(s) de control interno establecidos para atenuarlos*

*2.2.3. Estimación y justificación de la relación coste/beneficio de los controles (cociente entre los gastos de control y el valor de los correspondientes fondos gestionados), y evaluación del nivel esperado de riesgo de error (al pago y al cierre)*

**2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades**

**3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA**

**3.1. Rúbrica(s) del marco financiero plurianual y línea(s) presupuestaria(s) de gastos afectada(s)**

**3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos**

*3.2.1. Resumen de la incidencia estimada en los créditos de operaciones*

*3.2.2. Resultados estimados financiados con créditos de operaciones*

*3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos*

*3.2.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente*

*3.2.5. Contribución de terceros*

**3.3. Incidencia estimada en los ingresos**

## FICHA DE FINANCIACIÓN LEGISLATIVA

### 1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

#### 1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

Año Europeo de las Capacidades 2023

#### 1.2. Política(s) afectada(s)

Ámbito de actuación: Empleo y capacidades

#### 1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

una acción nueva

una acción nueva a raíz de un proyecto piloto o acción preparatoria<sup>57</sup>

la prolongación de una acción existente

una fusión o reorientación de una o más acciones hacia otra/una nueva acción

#### 1.4. Objetivo(s)

##### 1.4.1. Objetivo(s) general(es)

El objetivo general del Año Europeo de las Capacidades 2023 será fomentar una mentalidad más centrada en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, garantizando que nadie se quede atrás en la doble transición y, en particular, resolver la escasez de mano de obra con el objetivo de lograr en la Unión una población activa más cualificada que sea capaz de aprovechar las oportunidades de este proceso, impulsando, de este modo, la competitividad de las empresas europeas, en particular de las pequeñas y medianas empresas, para aprovechar todo el potencial de la doble transición digital y ecológica de manera socialmente justa, inclusiva y equitativa.

##### 1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

El Año Europeo de las Capacidades 2023 perseguirá cuatro objetivos específicos:

1. Promover una inversión mayor, más eficaz e inclusiva en la formación y el perfeccionamiento profesional para aprovechar todo el potencial de la mano de obra europea actual y futura, y 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 transformación económica que está teniendo lugar.

2. Reforzar la pertinencia de las capacidades mediante una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las empresas y los proveedores de educación y formación, y desarrollar enfoques conjuntos con todas las ramas de la administración.

3. Hacer coincidir las aspiraciones y capacidades de las personas con las oportunidades del mercado laboral, especialmente las que ofrecen la doble transición ecológica y digital y los sectores fundamentales que necesitan recuperarse de la pandemia. Se dedicará especial atención a activar a más personas para el mercado

<sup>57</sup> Tal como se contempla en el artículo 58, apartado 2, letras a) o b), del Reglamento Financiero.

laboral, en particular mujeres y jóvenes, especialmente los que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis).

4. Atraer a personas de terceros países con las capacidades que necesita la Unión, en particular reforzando las oportunidades de aprendizaje y la movilidad, y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

#### 1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

*Especificar los efectos que la propuesta/iniciativa debería tener sobre los beneficiarios/los grupos destinatarios.*

Se espera que el Año Europeo de las Capacidades 2023 tenga efectos positivos a escala individual, gubernamental y social. Los tipos de medidas previstas (actos, campañas de información, comunicación y sensibilización, diálogo reforzado, promoción y desarrollo de herramientas) darán lugar a:

una mayor inversión más dirigida hacia las oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales pertinentes para el mercado laboral, en beneficio de los trabajadores y los empleadores, al abordar la escasez de mano de obra existente y fomentar el empleo y la inclusión social;

- más intercambio de información, aprendizaje mutuo y colaboración reforzada, en beneficio del trabajo de las organizaciones públicas y privadas, así como de los interlocutores sociales, a escala internacional, europea, nacional, regional y local.

#### 1.4.4. Indicadores de rendimiento

*Especifíquense los indicadores que permiten realizar el seguimiento de los avances y los logros.*

Indicadores de resultados:

- Número de eventos organizados
- Debe establecerse el número de resultados que se pretende conseguir en el marco de la campaña de información

El 31 de diciembre de 2024 a más tardar, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de la Regiones, sobre la ejecución, los resultados y la evaluación general de las iniciativas establecidas en la presente Decisión.

### 1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

#### 1.5.1. Necesidad(es) que debe(n) satisfacerse a corto o largo plazo, incluido un calendario detallado de la aplicación de la iniciativa

A corto plazo: reforzar la cooperación y lograr una mayor sensibilización de los agentes públicos y privados sobre las políticas e instrumentos en materia de capacidades. Los requisitos a corto plazo se cumplirán durante el Año Europeo de las Capacidades 2023, con la ejecución de los tipos de medidas previstos.

A largo plazo: promover más oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales, contribuyendo así a solucionar el problema de la escasez de mano de obra en la UE.

#### 1.5.2. Valor añadido de la intervención de la Unión (puede derivarse de distintos factores, como mejor coordinación, seguridad jurídica, mejora de la eficacia o complementariedades). A efectos del presente punto, se entenderá por «valor

*añadido de la intervención de la Unión» el valor resultante de una intervención de la Unión que viene a sumarse al valor que se habría generado de haber actuado los Estados miembros de forma aislada.*

El valor añadido de la participación de la Unión se deriva de:

- una mayor eficacia de los instrumentos propios de la Unión mediante la sensibilización y la visibilidad de las políticas en materia de capacidades;
- complementar las acciones a nivel nacional con una dimensión europea haciendo posible el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas y las empresas públicas y privadas, dentro y fuera de la UE. Además, la acción de los Estados miembros se beneficiaría de la concienciación y la visibilidad generadas dentro y fuera de la UE.

### *1.5.3. Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores*

Los Años Europeos celebrados en los últimos diez años han demostrado su utilidad como instrumentos de concienciación eficaces que han surtido efecto tanto en el público en general como en los multiplicadores y que han creado sinergias entre distintos ámbitos de intervención a nivel de la Unión y de los Estados miembros.

### *1.5.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual y posibles sinergias con otros instrumentos adecuados*

El Año Europeo de las Capacidades 2023 promoverá sinergias entre las políticas relacionadas con las capacidades y otras políticas pertinentes de la Unión. El Año Europeo de las Capacidades 2023 se nutrirá de las iniciativas existentes de la Unión que sean pertinentes, ya que el desarrollo de capacidades es fundamental y pertinente para todos los sectores económicos.

Más concretamente, el Año Europeo de las Capacidades 2023 se basará en la Agenda de Capacidades Europea, el Plan de Acción de Educación Digital, el Espacio Europeo de Investigación, el Pacto Verde Europeo y el paquete de medidas «Objetivo 55», la Oleada de renovación para Europa, el Plan REPowerEU, el nuevo Plan de acción para la economía circular, el Plan de acción «Contaminación cero» y la Estrategia de la UE sobre la Biodiversidad de aquí a 2030, la Estrategia «de la Granja a la Mesa», y la Comunicación sobre un nuevo enfoque de la economía azul sostenible de la UE. Además, se basará en la Nueva Bauhaus Europea, Horizonte Europa y sus misiones, la nueva Agenda de Innovación Europea, la Estrategia Europea para las Universidades, la propuesta de la Comisión de una Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, una estrategia para «Configurar el futuro digital de Europa», una Estrategia Europea de Datos, la Década Digital, la Garantía Juvenil reforzada, la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad, el marco conjunto de competencias financieras de la UE y la OCDE para adultos, el Plan de Acción de la UE Antirracismo, el Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, el Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión 2021-2027, la Estrategia para la Igualdad de Género, el Plan de Acción para la Democracia Europea, la Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE, la Comunicación sobre un nuevo enfoque de la economía azul sostenible de la UE, la Estrategia Europea de Cuidados, el Plan de acción para la economía social y la vía de transición hacia un ecosistema industrial de la economía social y de proximidad, la

Comunicación conjunta sobre «el análisis de los déficits de inversión en materia de defensa y el camino a seguir» y el Reglamento sobre el Programa Espacial, la estrategia Global Gateway y el Plan de Acción para la Juventud. Cada una de estas iniciativas y políticas incluye medidas que pueden estar relacionadas con el desarrollo de capacidades en general o para grupos particulares, o referirse a conjuntos de competencias específicas.

1.5.5. *Evaluación de las diferentes opciones de financiación disponibles, en particular, las posibilidades de reasignación*

Se consideraron dos opciones: solicitar créditos adicionales o intentar financiar el Año Europeo de las Capacidades mediante reasignaciones.

Dado que las necesidades de créditos se han distribuido a lo largo de tres años (2022-2024), ha sido posible satisfacer todas las necesidades de créditos mediante reasignaciones internas, sobre la base de la asistencia técnica del FSE+, tanto operativa como administrativa.

Sin embargo, en lo que a personal se refiere, no se consideró posible la mera reasignación. Por lo tanto, el personal permanente se reforzará con personal interino para el período de duración de las actividades. Los costes relacionados con el personal interino también pueden financiarse mediante reasignaciones de créditos.

## 1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

### **duración X limitada**

- X en vigor desde la adopción de la Decisión el 31.12.2024
- X Incidencia financiera desde 2022 hasta 2024 para los créditos de compromiso y desde 2022 hasta 2026 para los créditos de pago.

### **duración ilimitada**

- Ejecución: fase de puesta en marcha desde AAAA hasta AAAA
- y pleno funcionamiento a partir de la última fecha.

## 1.7. Modo(s) de gestión previsto(s)<sup>58</sup>

X **Gestión directa** a cargo de la Comisión

- x por sus servicios, incluido su personal en las delegaciones de la Unión;
- por las agencias ejecutivas

**Gestión compartida** con los Estados miembros

**Gestión indirecta** mediante delegación de tareas de ejecución presupuestaria en:

- terceros países o los organismos que estos hayan designado;
- organizaciones internacionales y sus agencias (especificar);
- el BEI y el Fondo Europeo de Inversiones;
- los organismos a que se hace referencia en los artículos 70 y 71 del Reglamento Financiero;
- organismos de Derecho público;
- organismos de Derecho privado investidos de una misión de servicio público, en la medida en que presenten garantías financieras suficientes;
- organismos de Derecho privado de un Estado miembro a los que se haya encomendado la ejecución de una colaboración público-privada y que presenten garantías financieras suficientes;
- personas a quienes se haya encomendado la ejecución de acciones específicas en el marco de la PESC, de conformidad con el título V del Tratado de la Unión Europea, y que estén identificadas en el acto de base correspondiente.
- *Si se indica más de un modo de gestión, facilítense los detalles en el recuadro de observaciones.*

Observaciones

---

<sup>58</sup> Las explicaciones sobre los modos de gestión y las referencias al Reglamento Financiero pueden consultarse en el sitio BudgWeb: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>.

## **2. MEDIDAS DE GESTIÓN**

### **2.1. Normas en materia de seguimiento e informes**

*Especifíquense la frecuencia y las condiciones.*

Programa de trabajo del Año Europeo

### **2.2. Sistema(s) de gestión y de control**

#### **2.2.1. Justificación del/de los modo(s) de gestión, del/de los mecanismo(s) de aplicación de la financiación, de las modalidades de pago y de la estrategia de control propuestos**

La gestión directa, de conformidad con el artículo 62, apartado 1, letra a), del Reglamento Financiero, es el modo preferible, dado que las acciones serán ejecutadas por la Comisión Europea, en particular la DG EMPL, la cual garantizará la coordinación con los Estados miembros y las distintas partes interesadas

#### **2.2.2. Información relativa a los riesgos identificados y al/a los sistema(s) de control interno establecidos para atenuarlos**

Los controles forman parte del sistema de control interno de la DG EMPL. Estas nuevas actividades estarán cubiertas por el mismo enfoque para identificar y mitigar los riesgos.

#### **2.2.3. Estimación y justificación de la relación coste/beneficio de los controles (cociente entre los gastos de control y el valor de los correspondientes fondos gestionados), y evaluación del nivel esperado de riesgo de error (al pago y al cierre)**

Los controles forman parte del sistema de control interno de la DG EMPL. Estas nuevas actividades solo generarán costes de control adicionales en la Dirección General que no son significativos.

### **2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades**

*Especificar las medidas de prevención y protección existentes o previstas, por ejemplo, la estrategia de lucha contra el fraude.*

La Comisión velará por que, cuando se realicen las acciones financiadas en el marco de la presente Decisión, los intereses financieros de la Unión queden protegidos mediante la aplicación de medidas preventivas contra el fraude, la corrupción y cualesquiera otras actividades ilegales, mediante controles efectivos, mediante la recuperación de los importes pagados indebidamente y, si se detectan irregularidades, mediante sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. La Comisión estará autorizada a realizar comprobaciones y verificaciones *in situ* en el marco de la presente Decisión, de conformidad con el Reglamento (Euratom, CE) n.º 2185/96 del Consejo, de 11 de noviembre de 1996, relativo a los controles y verificaciones *in situ* que realiza la Comisión para la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas contra los fraudes e irregularidades. Las investigaciones serán efectuadas, en su caso, por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude y se regirán por el Reglamento (CE) n.º 1073/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de mayo de 1999, relativo a las investigaciones efectuadas por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).

### 3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

#### 3.1. Rúbrica(s) del marco financiero plurianual y línea(s) presupuestaria(s) de gastos afectada(s)

- Líneas presupuestarias existentes

*En el orden de las rúbricas del marco financiero plurianual y las líneas presupuestarias.*

Rúbrica del marco financiero plurianual	Línea presupuestaria	Tipo de gasto	Contribución			
	Número	CD/CND <sup>59</sup>	de países de la AELC <sup>60</sup>	de países candidatos <sup>61</sup>	de terceros países	a efectos de lo dispuesto en el artículo 21, apartado 2, letra b), del Reglamento Financiero
		CD/CND	SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO
2.a	07.020502 – FSE — Asistencia técnica operativa — Financiación en el marco de REACT-UE	Dif.	NO	NO	NO	NO
2.a	07.010101 – Gastos de apoyo al FSE+ – gestión compartida	CND	NO	NO	NO	NO
2.a	07.010101 — gastos de apoyo al FSE ± - gestión compartida — Financiación en el marco de REACT-UE	CND	NO	NO	NO	NO

<sup>59</sup> CD = créditos disociados / CND = créditos no disociados.

<sup>60</sup> AELC: Asociación Europea de Libre Comercio.

<sup>61</sup> Países candidatos y, cuando proceda, países candidatos potenciales de los Balcanes Occidentales.

### 3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos

Los programas y líneas presupuestarias mencionados a continuación son indicativos. Se consignará la financiación adecuada con cargo a las dotaciones de los programas contribuyentes, de conformidad con las normas financieras aplicables.

#### 3.2.1. Resumen de la incidencia estimada en los créditos de operaciones

- La propuesta/iniciativa no exige la utilización de créditos operativos.
- La propuesta/iniciativa exige la utilización de créditos de operaciones, tal como se explica a continuación:

En millones EUR (al tercer decimal)

<b>Rúbrica del marco financiero plurianual</b>	Número	En la rúbrica 2.a: Cohesión, Resiliencia y Valores						
--	--------	--	--	--	--	--	--	--

DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión			2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
○ Créditos de operaciones								
Línea presupuestaria 07 02 05 02	Compromisos	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Pagos	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Compromisos	(1b)						
	Pagos	(2b)						
	Compromisos	(1c)						
	Pagos	(2c)						

○ <b>TOTAL de los créditos de operaciones</b>	Compromisos	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Pagos	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Créditos de carácter administrativo financiados mediante la dotación de programas específicos	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
---	------	------	------	------	------	-------

Línea presupuestaria 07 01 01 01	Compromisos/Pagos	(3)	0,108	0,443	0,158			<b>0,710</b>
Línea presupuestaria 07 01 01 01 — REACT-UE	Compromisos/Pagos	(3)	0,000	0,506	0,000			<b>0,506</b>
○ TOTAL créditos DG EMPL	Compromisos		<b>8,608</b>	<b>1,449</b>	<b>0,458</b>			<b>10,516</b>
	Pagos	2a+2b +2	<b>0,108</b>	<b>4,549</b>	<b>2,078</b>	<b>3,660</b>	<b>0,120</b>	<b>10,516</b>

<b>Rúbrica del marco financiero plurianual</b>	<b>7</b>	«Gastos administrativos»
--	----------	--------------------------

En millones EUR (al tercer decimal)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión							
○ Recursos humanos		0,125	0,502	0,084			<b>0,711</b>
○ Otros gastos administrativos			0,017				<b>0,017</b>
<b>TOTAL PARA LA DG EMPL</b>	Créditos	0,125	0,519	0,084			<b>0,728</b>

<b>TOTAL de los créditos para la RÚBRICA 7 del marco financiero plurianual</b>	(Total de los compromisos = total de los pagos)	0,125	0,519	0,084			<b>0,728</b>
--	---	-------	-------	-------	--	--	--------------

En millones EUR (al tercer decimal)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
<b>TOTAL de los créditos</b>	Compromisos	8,734	1,968	0,542			<b>11,243</b>

<b>para las RÚBRICAS 1 a 7 del marco financiero plurianual</b>	Pagos	0,234	5,068	2,162	3,660	<b>0,120</b>	<b>11,243</b>
--	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	---------------

### 3.2.2. Resultados estimados financiados con créditos de operaciones

Créditos de compromiso en millones EUR (al tercer decimal)

Indíquense los objetivos y los resultados ↓			2022		2023		2024		2025		Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)						<b>TOTAL</b>		
	<b>RESULTADOS</b>																		
	Tipo <sup>62</sup>	Coste medio	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º	Coste	N.º total
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 <sup>63</sup> ...																			
- Resultado	Campaña de comunicación	7,000	1	7,000														1	7,000
- Resultado	Actos de la Comisión	1,500			5	0,300												5	1,500

<sup>62</sup> Los resultados son los productos y servicios que van a suministrarse (por ejemplo, número de intercambios de estudiantes financiados, número de kilómetros de carreteras construidos, etc.).

<sup>63</sup> Tal como se describe en el punto 1.4.2. «Objetivo(s) específico(s)...».

- Resultado	Actos de la Presidencia	0,500			3	0,167											3	0,500
- Resultado	Evaluación	0,300					1	0,300									1	0,300
Subtotal del objetivo específico n.º 1																		
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 ...																		
- Resultado																		
Subtotal del objetivo específico n.º 2																		
<b>TOTALES</b>			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

### 3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos

- La propuesta/iniciativa no exige la utilización de créditos administrativos
- La propuesta/iniciativa exige la utilización de créditos administrativos, tal como se explica a continuación:
- En millones EUR (al tercer decimal)

	2022	2023	2024	2025	Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)	TOTAL
--	------	------	------	------	---	-------

<b>RÚBRICA 7 del marco financiero plurianual</b>								
Recursos humanos	0,125	0,519	0,084					<b>0,711</b>
Otros gastos administrativos		0,017						<b>0,017</b>
<b>Subtotal de la RÚBRICA 7 del marco financiero plurianual</b>	0,125	0,519	0,084					<b>0,728</b>

—

<b>Al margen de la RÚBRICA 7<sup>64</sup> del marco financiero plurianual</b>								
Recursos humanos	0,108	0,949	0,158					<b>1,216</b>
Otros gastos de carácter administrativo								
<b>Subtotal al margen de la RÚBRICA 7 del marco financiero plurianual</b>	0,108	0,949	0,158					<b>1,216</b>

—

<b>TOTAL</b>	0,234	1,468	0,242					<b>1,948</b>
--------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--------------

- Los créditos necesarios para recursos humanos y otros gastos de carácter administrativo se cubrirán mediante créditos de la DG ya asignados a la gestión de la acción y/o reasignados dentro de la DG, que se complementarán, en caso necesario, con cualquier dotación adicional que pudiera asignarse a la DG gestora en el marco del procedimiento de asignación anual y a la luz de los imperativos presupuestarios existentes.

<sup>64</sup> Asistencia técnica y/o administrativa y gastos de apoyo a la ejecución de programas o acciones de la UE (antiguas líneas «BA»), investigación indirecta, investigación directa.

### 3.2.3.1. Necesidades estimadas de recursos humanos

- La propuesta/iniciativa no exige la utilización de recursos humanos.
- La propuesta/iniciativa exige la utilización de recursos humanos, tal como se explica a continuación:
- Estimación que debe expresarse en unidades equivalentes a tiempo completo

	2022	2023	2024	Año o N+ 3	Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)		
<b>O Empleos de plantilla (funcionarios y personal temporal)</b>							
20 01 02 01 (Sede y Oficinas de Representación de la Comisión)	3	3	0.50				
20 01 02 03 (Delegaciones)							
01 01 01 01 (Investigación indirecta)							
01 01 01 11 (Investigación directa)							
Otras líneas presupuestarias (especifíquense)							
<b>O Personal externo (en unidades equivalentes a jornada completa: EJC)<sup>65</sup></b>							
20 02 01 (AC, ENCS, INT de la «dotación global»)							
20 02 03 (AC, AL, ENCS, INT y JPD en las Delegaciones)							
<b>07 01 01 01<sup>66</sup></b>	- en la Sede	7	7	5			
	- en las Delegaciones						
01 01 01 02 (AC, ENCS, INT; investigación indirecta)							
01 01 01 12 (AC, INT, ENCS; investigación directa)							
Otras líneas presupuestarias (especifíquense) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>5.50</b>				

- **XX** es el ámbito político o título presupuestario en cuestión.
- Las necesidades en materia de recursos humanos las cubrirá el personal de la DG ya destinado a la gestión de la acción y/o reasignado dentro de la DG, que se complementará, en caso necesario, con cualquier dotación adicional que pudiera asignarse a la DG gestora en el marco del procedimiento de asignación anual y a la luz de los imperativos presupuestarios existentes.
- Descripción de las tareas que deben llevarse a cabo:

Funcionarios y agentes temporales	Formular y coordinar con otros servicios el plan de trabajo del Año; elaborar el pliego de condiciones para los contratos de servicios y de adquisición y acompañar el proceso de selección; ocuparse de la coordinación interinstitucional; preparar reuniones informativas y discursos del comisario y la DG; proporcionar información a la prensa; efectuar las correspondientes evaluaciones <i>ex post</i> .
Personal externo	

<sup>65</sup> AC = agente contractual; AL = agente local; ENCS = experto nacional en comisión de servicios; INT = personal de empresas de trabajo temporal («intérimaires»); JPD = joven profesional en las Delegaciones.

<sup>66</sup> Por debajo del límite de personal externo con cargo a créditos de operaciones (antiguas líneas «BA»).

### 3.2.4. *Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente*

La propuesta/iniciativa:

- la propuesta es compatible con el marco financiero plurianual vigente.
- puede ser financiada en su totalidad mediante una redistribución dentro de la rúbrica correspondiente del marco financiero plurianual (MFP).
- requiere el uso de los márgenes no asignados con cargo a la rúbrica correspondiente del MFP o el uso de instrumentos especiales tal como se define en el Reglamento del MFP.
- requiere una revisión del MFP.

### 3.2.5. *Contribución de terceros*

La propuesta/iniciativa:

- no prevé la cofinanciación por terceros
- prevé la cofinanciación por terceros que se estima a continuación:

Créditos en millones EUR (al tercer decimal)

	Año N <sup>67</sup>	Año N+1	Año N+2	Año N+3	Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)			Total
Especifíquese el organismo de cofinanciación								
TOTAL de los créditos cofinanciados								

<sup>67</sup> El año N es el año de comienzo de la ejecución de la propuesta/iniciativa. Sustitúyase «N» por el primer año de aplicación previsto (por ejemplo, 2021). Lo mismo para los años siguientes.

### 3.3. Incidencia estimada en los ingresos

- X La propuesta/iniciativa no tiene incidencia financiera en los ingresos.
- La propuesta/iniciativa tiene la incidencia financiera que se indica a continuación:
  - en los recursos propios
  - en otros ingresos
  - indicar si los ingresos se asignan a líneas de gasto

En millones EUR (al tercer decimal)

Línea presupuestaria de ingresos:	Créditos disponibles para el ejercicio presupuestario en curso	Incidencia de la propuesta/iniciativa <sup>68</sup>						
		Año N	Año N+1	Año N+2	Año N+3	Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)		
Artículo .....								

En el caso de los ingresos asignados, especificar la línea o líneas presupuestarias de gasto en la(s) que repercutan.

Otras observaciones (por ejemplo, método/fórmula que se utiliza para calcular la incidencia sobre los ingresos o cualquier otra información).

<sup>68</sup> Por lo que se refiere a los recursos propios tradicionales (derechos de aduana o cotizaciones sobre el azúcar), los importes indicados deben ser importes netos, es decir, importes brutos tras la deducción del 20 % de los gastos de recaudación.