

Proyecto de Decreto/2025, por el que se regula el Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo.

I

El principio 1 del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión durante la Cumbre Social de Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, horizonte cara a la consecución de una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades, establece el derecho de toda persona a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. El principio 4 se centra en el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, que incluye la ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. En 2021 el Plan de Acción del PEDS, fija como uno de sus tres objetivos principales para 2030, en todo el ámbito de la Unión Europea, que cada año por lo menos el 60 % de las personas adultas asistan a cursos de formación.

Correlativamente, la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, destaca la necesidad de un marco que garantice la calidad, transparencia y accesibilidad de esas herramientas formativas, respondiendo a la demanda de formas de educación y formación más flexibles y centradas en el alumnado. Su implementación es esencial, dado que actualmente no existe en Europa una regulación específica sobre microcredenciales en el ámbito de la formación para el empleo, siendo la normativa existente aplicable únicamente a la formación profesional y a la educación superior.

En el plano estatal, el marco de competencias viene definido en la Constitución Española, que en su artículo 149.1.13ª, otorga al Estado competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica. Coordinadamente, el Estatuto de Autonomía de Galicia atribuye a nuestra Comunidad Autónoma la competencia exclusiva sobre el fomento y planificación de su actividad económica (artículo 30).

En ejercicio de las competencias constitucionales, las Cortes aprobaron la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, cuyo artículo 7.2 traslada el marco competencial previendo la competencia de las Comunidades Autónomas en materia de fomento del empleo.

El Título III de dicha ley regula las Políticas Activas de Empleo como el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, asesoramiento para el

autoempleo y el emprendimiento y formación en el trabajo. Dentro del dicho título, el artículo 33 establece que los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo serán objeto de regulación específica y enumera los fines a los que tal formación debe atender entre los que se encuentran favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, mejorar sus competencias profesionales, contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

La formación en el trabajo es, además, uno de los servicios incluidos en el Catálogo de servicios garantizados, regulados en el artículo 56.

En este ámbito debe ser considerado el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por lo que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo.

En su disposición adicional sexta el Real decreto recoge las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, introduciendo el marco de la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 16 de junio de 2022 y disponiendo que el desarrollo de las microcredenciales se integrará en el marco de la formación en el trabajo y conforme al reparto de competencias en materia de formación en el trabajo, formación profesional y formación universitaria.

Tanto la ley como el real decreto citados invocan como título competencial para la regulación del fomento del empleo lo previsto en el artículo 149.1.13.^a de la Constitución Española, sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Asimismo, el Real Decreto 1375/1997, de 29 de agosto, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Galicia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, establece el alcance de las funciones que Galicia está habilitada para asumir en la gestión del trabajo, empleo y formación, entre las que se encuentra la formación para el empleo.

Por lo que respecta a las competencias específicas de la Comunidad Autónoma de Galicia, nuestro Estatuto de Autonomía le atribuye las de fomento y planificación de la actividad económica en Galicia conforme las bases y la ordenación de la actuación económica general.

Este título competencial habilita la aprobación del presente decreto, que se ajusta al marco normativo básico estatal anteriormente referido.

El derecho a la formación tiene una vertiente de mejora de la empleabilidad que obliga a los responsables de las políticas de empleo a poner en marcha políticas activas dinámicas e innovadoras considerando la inversión en las personas un motor eficaz de competitividad empresarial, cohesión social y progreso sostenible. La concreción de este derecho para que sea efectivo debe tener en cuenta los desafíos a los que como sociedad nos enfrentamos: el deber de garantizar un planeta habitable para las próximas generaciones, los retos a los que es necesario responder se queremos que la tecnología se adecúe a los valores que guían nuestro desarrollo como humanidad o las competencias que exigen profesiones cada vez más efímeras con noticias, volátiles y masivas necesidades de capacitación. Si a todo eso añadimos una demografía que alarga la vida laboral, la perspectiva es que la capacitación va a abarcar un período relevante de la vida de las personas.

Es necesario seguir profundizando en políticas públicas dirigidas a la implementación de medidas que promuevan la adquisición, actualización y adaptación continua de las competencias. Trabajar en el desarrollo de las competencias profesionales se configura, por lo tanto, como una necesidad urgente, indispensable para salvaguardar el equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, fomentar la inclusión y competitividad económica, y asegurar la capacidad de respuesta ante las exigencias de un entorno laboral en constante transformación. Esta mejora de las competencias profesionales constituye un deber tanto individual como colectivo, porque la falta de competencias no solo afecta a las personas, sino que también impone una carga sobre el mercado laboral.

En este escenario hace falta establecer mecanismos formativos que sean ágiles, flexibles y accesibles, capaces de proporcionar a la ciudadanía las herramientas necesarias para mantenerse competitiva en un entorno laboral en constante cambio. Las microcredenciales emergen como la respuesta más adecuada a este desafío ofreciendo una formación específica y certificada que permite a las personas adquirir competencias puntuales que complementen sus habilidades preexistentes y les permita adaptarse con rapidez a las exigencias del mercado.

Las microcredenciales son un recurso estratégico para que las empresas puedan contar con una mano de obra cualificada y adaptable, capaz de responder de manera ágil a las cambiantes demandas del mercado. Por eso la participación del tejido empresarial resulta indispensable para asegurar que estas herramientas formativas respondan con precisión a las competencias y habilidades demandadas en el mercado laboral actual. Así, se establece un marco de colaboración donde las empresas, junto a otros agentes, contribuyen a definir y validar los conocimientos y destrezas específicos necesarios para el desarrollo económico y social de Galicia, asegurando que las microcredenciales sean efectivas, relevantes y alineadas con las necesidades reales de capacitación.

Este decreto no sólo busca regular el desarrollo y la implementación de microcredenciales en el sistema autonómico de formación para el trabajo, sino que también pretende sentar las bases para una transformación más amplia y profunda del modelo formativo. Una transformación, basada en la flexibilidad, la accesibilidad y la personalización, que permita a cada persona desarrollar plenamente su potencial, contribuyendo así al progreso sostenible y equitativo de nuestra sociedad.

Con esta normativa, se aspira a consolidar un sistema de capacitación continua que no sólo prepare a las personas, sino que también contribuya al desarrollo y fortalecimiento de los sectores productivos, para los que el sistema de microcredenciales se constituye como un recurso ágil y versátil permitiéndoles integrar perfiles especializados que respondan a las exigencias específicas de cualificación y actualización tecnológica. De esta forma, los distintos sectores podrán mejorar su capacidad de adaptación e innovación, consolidando un tejido productivo más resiliente y competitivo, en línea con los objetivos estratégicos de la Unión Europea para 2030.

En cumplimiento de la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 el presente decreto regula un marco común para el desarrollo y la implementación del Marco Gallego de Microcredenciales para lo Trabajo (MGMT) estableciendo principios orientativos para las personas aprendientes, personas empleadoras y resto de agentes intervinientes.

Las microcredenciales atienden a estos fines a través de formaciones breves y focalizadas dando una solución ágil y flexible que permite una adaptación rápida a las nuevas exigencias del mercado laboral, ofreciendo a las personas trabajadoras la posibilidad de mantenerse competitivas y preparadas para mantener su empleo y mejorar su empleabilidad.

La catalogación de la formación para el trabajo como una política activa además de como un servicio garantizado, permite a la Comunidad Autónoma de Galicia, aun en ausencia de un marco común a nivel nacional, establecer un marco autonómico de microcredenciales para el trabajo, en ejercicio de la competencia de gestión de las políticas activas de empleo que estatutariamente tiene atribuida.

Transcurridos ya más de dos años desde la publicación de la Recomendación del Consejo de Europa de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, la comunidad autónoma de Galicia considera necesaria una regulación a nivel autonómico por entender muy relevante el desafío que tenemos en las sociedades actuales de actualizar y mejorar los conocimientos, capacidades y competencias de la población y reducir la brecha entre su educación y formación formales y las necesidades de una sociedad y un mercado de trabajo en rápida evolución. Por eso, se aprovecha la oportunidad derivada de la dicha Recomendación para abrir nuevas vías de formación y aprendizaje tanto en diferentes maneras como en diferentes entornos.

El decreto parte de una definición de microcredencial flexible que garantiza diversidad y amplitud de opciones para los diferentes agentes del MGMT, al tiempo que impulsa la armonización entre ellos. Proporciona orientación específica sobre los requisitos de información crítica para las microcredenciales, con el fin de maximizar la transparencia y la consistencia, y además delinear los estándares necesarios para facilitar su reconocimiento y portabilidad. El marco regulado prevé la implementación de mecanismos estandarizados para la emisión, registro y verificación de las microcredenciales, promoviendo su interoperabilidad y su integración en el marco europeo. También incluye el aseguramiento de la pertinencia del aprendizaje relacionando estrechamente el conocimiento y las competencias de las microcredenciales con las necesidades de la industria, promoviendo un aprendizaje orientado a resultados y contribuyendo a la empleabilidad y el desarrollo profesional.

Por consiguiente, se pretende abordar una regulación a través del presente decreto que será de aplicación a las microcredenciales desarrolladas al amparo del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo.

III

Este decreto se estructura en 5 títulos, que abarcan 51 artículos y dos disposiciones últimas.

El Título I, referido a las disposiciones generales, delimita el objeto y ámbito de aplicación del decreto, estableciendo la regulación del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo (MGMT). Además, define los fines del marco, como el impulso del aprendizaje permanente, la mejora de la empleabilidad y la cohesión territorial. También establece los principios rectores del MGMT y asigna competencias a la consellería competente en materia de políticas activas de empleo para su coordinación, supervisión y desarrollo.

El Título II regula las microcredenciales para el trabajo, organizándose en tres capítulos. El primero establece las disposiciones generales sobre su naturaleza, configuración, contenidos esenciales y criterios de calidad. El segundo capítulo describe el modelo de aprendizaje asociado, incluyendo modalidades, duración y requisitos de las experiencias formativas. El tercero aborda el modelo de evaluación, destacando principios, métodos, certificación de competencias y mecanismos para la actualización de los procedimientos de evaluación.

El Título III regula los agentes del MGMT, dividiéndose en tres capítulos. El primero se centra en las personas aprendientes, definiendo sus derechos y deber en relación con la obtención y gestión de las microcredenciales. El segundo capítulo aborda a las

entidades gestoras de microcredenciales de formación en el trabajo regulando en el artículo 29 los agentes de formación y en el artículo 30 las entidades emisoras, estableciendo sus derechos, deberes y estándares de calidad. Por último, el tercero capítulo define el rol de otros agentes, como personas empleadoras, agentes sociales y la Comisión Gallega de Formación Profesional Continua, en la identificación de necesidades y el uso estratégico de las microcredenciales.

El Título IV está dedicado al sistema de calidad del MGMT. Regula los principios, objetivos y mecanismos para asegurar la calidad de las microcredenciales. Incluye sistemas de garantía interna y externa, procedimientos de auditoría y criterios de revisión periódica, todo eso enfocado en asegurar la validez, transparencia y pertinencia de las competencias certificadas.

El Título V regula el sistema de información del MGMT, describiendo los instrumentos digitales que soportan su funcionamiento, como el Portal Digital de Microcredenciales, el Repositorio Activo de Microcredenciales para el Trabajo (REMITGAL) y la Cuenta Personal de Formación. Este título detalla las funcionalidades de estos instrumentos, incluyendo la interoperabilidad, la gestión de datos y la protección de la privacidad, con el objetivo de garantizar el acceso y uso eficiente de las microcredenciales.

Finalmente, la disposición final primera establece los términos para el desarrollo normativo y la implementación del decreto en el marco de las políticas activas de empleo en Galicia, y la disposición final segunda establece su entrada en vigor.

IV

Desde el punto de vista de la mejora de la calidad normativa, este decreto se adecúa a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como a los principios de necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, accesibilidad, simplicidad y eficacia recogidos en el artículo 37 de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico.

En lo que respecta a los principios de necesidad y eficacia, se trata de una norma necesaria para la regulación del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo, con base en el enfoque europeo de microcredenciales. Este decreto responde a la finalidad de implantar el dicho marco, reforzando así las oportunidades de aprendizaje y de empleabilidad, sin alterar los sistemas de educación inicial, superior y de formación profesional, ni menoscabar o sustituir las cualificaciones y titulaciones existentes.

De acuerdo con los principios de proporcionalidad y simplicidad, el decreto contiene la regulación esencial del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo, con el objetivo de atender la necesidad detectada y de crear un marco normativo estable y claro que facilite su conocimiento y comprensión.

En consonancia con los principios de seguridad jurídica y eficiencia, la norma resulta coherente con el ordenamiento jurídico vigente y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos.

Asimismo, cumple con los principios de transparencia y accesibilidad, toda vez que se identifica claramente su propósito y, durante el procedimiento de tramitación, se facilitó la participación activa de las personas potencialmente destinatarias mediante un amplio trámite de consulta pública previa y la publicación del proyecto normativo en el Portal de Transparencia y Gobierno Abierto de la Xunta de Galicia.

Por último, este decreto se dicta teniendo en cuenta el establecido en el artículo 40.2 de la Constitución Española donde se establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesionales y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de Autonomía de Galicia, donde se atribuye a la Comunidad Autónoma de Galicia la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, así como las facultades, funciones y servicios correspondientes a este ámbito.

En virtud del dicho título competencial, mediante el Decreto 289/1997, de 9 de octubre, la Comunidad Autónoma de Galicia asumió las funciones y servicios transferidos por la Administración del Estado relativos a la gestión llevada a cabo por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

De conformidad con el dispuesto en el Decreto 42/2024, de 14 de abril , por lo que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia; en el Decreto 49/2024, de 22 de abril , por lo que se fija la estructura orgánica de las Consellerías de la Xunta de Galicia y en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo , por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración, corresponde a esta el ejercicio de las competencias y funciones relativas a la gestión de las políticas activas de empleo.

En su virtud, a propuesta del conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración, oído el Consello Consultivo, y previa deliberación del Consello de la Xunta de Galicia en su reunión del día ...

DISPONGO:

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*

El presente decreto tiene por objeto la creación y regulación del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo (en adelante, MGMT), que se establece como el conjunto de disposiciones normativas, procedimientos y herramientas orientados a la estructuración, desarrollo, gestión y certificación de formación y de las microcredenciales que la acreditan, promovidas y ejecutadas por entidades y organizaciones, tanto públicas como privadas, pertenecientes a cualquier sector de actividad, incluyendo empresas, asociaciones profesionales, agrupaciones industriales y demás agrupaciones sectoriales o profesionales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

1. El presente decreto será de aplicación a toda la formación y las microcredenciales desarrolladas, gestionadas y certificadas dentro del MGMT, dirigidas a la cualificación, transición y adaptación profesional de las personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas, con el fin de mejorar su empleabilidad.
2. Asimismo, será de aplicación a las entidades y organizaciones, tanto públicas como privadas, que operen en cualquier sector de actividad dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, incluidas empresas, asociaciones profesionales, agrupaciones industriales, agrupaciones sectoriales o profesionales y demás actores implicados en la creación, implementación o reconocimiento de microcredenciales para la formación continua de las personas trabajadoras.
3. Quedan comprendidas en el ámbito de aplicación de este decreto todas las acciones y programas de aprendizaje incluidos en las Políticas Activas de Empleo y no sujetos el aprendizaje formal que, cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos en este reglamento, sean susceptibles de generar microcredenciales conforme a los criterios y estándares del MGMT, siempre que dichas acciones se orienten a la mejora de las competencias profesionales y a la empleabilidad de las personas destinatarias.
4. Las disposiciones de este decreto no serán aplicables a las microcredenciales universitarias reguladas en el artículo 37 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por lo que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, ni a las acreditaciones de los grados A y B previstas en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, o normas que las sustituyan.

Artículo 3. *Definiciones*

Para los efectos de este decreto se entenderá por:

1. Sistema gallego de formación para el trabajo: conjunto de normas, procedimientos y herramientas que, en el marco de las políticas activas de empleo, regulan y desarrollan el ejercicio del derecho a la formación de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales y favorecer su desarrollo profesional, y que comprende tanto los aprendizajes formales como las no formales regulados en este decreto.
2. Aprendizaje formal: aprendizaje en entornos organizados y estructurados, dedicados de manera específica al aprendizaje que da lugar a la concesión de una cualificación, en forma de certificado o de título, y abarca los sistemas de enseñanza primaria y secundaria, de Formación Profesional en todos sus grados, y las enseñanzas universitarias. También están incluidos en este concepto el Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
3. Aprendizaje no formal: cualquiera que tenga lugar fuera del marco de la educación y el aprendizaje formales por medio de actividades planificadas respecto a objetivos y tiempo de aprendizaje y en la que hay algún tipo de apoyo al aprendizaje.
4. Entornos de aprendizaje: conjunto de localizaciones, espacios, herramientas y contextos tanto físicos, como en línea, híbridos, virtuales y digitales, en los que se desarrolle el proceso de aprendizaje.
5. Portabilidad: capacidad de la persona titular de una credencial de almacenar sus microcredenciales en un sistema de su elección, de transmitirlos a una organización de su elección y de que todas las personas participantes en el intercambio puedan comprender el contenido de las credenciales y verificar su autenticidad.
6. Apilabilidad: posibilidad de reunir, cuando proceda, diferentes microcredenciales y que se complementen mutuamente de una forma lógica. Las decisiones de acumular o reunir credenciales corresponden a la organización destinataria (entidades intermedias, personas empleadoras, etc.) en consonancia con sus prácticas y deben respaldar los objetivos y necesidades de la persona aprendiente. La acumulación no genera derecho a una cualificación o a un título.
7. Cuenta personal de formación: instrumento a través del cual las personas trabajadoras de Galicia pueden tener acceso, gestionar y acumular el resultado de su actividad formativa en términos de acreditaciones, certificaciones y microcredenciales, así como las competencias adquiridas con la misma, que serán registradas en el expediente laboral personalizado único.

8. Cuenta de aprendizaje individual: se trata de una cuenta personal que permite a la persona titular acumular y conservar sus derechos a lo largo del tiempo para acceder a las oportunidades admisibles de formación, orientación o validación de aprendizaje que considere más útiles, en el momento en que lo desee.
9. Derecho de formación individual: el derecho a acceder a un presupuesto personal a disposición de la persona interesada para cubrir los costes directos de formación pertinentes para el mercado laboral, servicios de orientación y asesoramiento, evaluación o validación de capacidades que puedan optar a la financiación.
10. Empleabilidad: conjunto de capacidades y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de las tecnologías y de las condiciones del mercado de trabajo.
11. ESCO (European Skills, Competences and Occupations): clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias y ocupaciones. Funciona como un diccionario que describe, identifica y clasifica las ocupaciones profesionales y las capacidades relevantes para el mercado laboral y la educación y la formación de la Unión Europea.
12. Resultados de aprendizaje: enunciados que describen, en términos de objetivos, las competencias y conocimientos ESCO, que un individuo debe saber, comprender y/o ser capaz de hacer al finalizar un proceso de aprendizaje. Facilitan la transparencia y comparativa de las cualificaciones al proporcionar un marco común para describir su contenido y alcance, permitiendo así una mejor identificación de las similitudes y diferencias entre ellas.
13. Credencial digital: representación digital y verificable de un resultado de aprendizaje que permite a las personas mostrar las competencias y conocimientos adquiridos de forma segura e interoperable, facilitando la comunicación transparente de las competencias de las personas trabajadoras.
14. Agentes de formación: toda entidad, pública o privada, legalmente constituida, que organice y/o imparta acciones formativas de corta duración conducentes a la obtención de una microcredencial para el trabajo.

Artículo 4. Fines del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo

El marco regulado en este decreto garantizará un enfoque uniforme y coordinado en Galicia para el desarrollo de microcredenciales para el trabajo, atendiendo a los siguientes fines:

- a) Establecer las directrices fundamentales para los agentes del MGMT, en relación con el desarrollo, la impartición y la emisión de microcredenciales impulsando su

reconocimiento y utilidad tanto en el sistema de formación para lo trabajo como en el mercado laboral.

b) Fomentar el aprendizaje permanente, facilitando que las personas aprendientes puedan tomar decisiones informadas sobre la realización de microcredenciales a su propio ritmo y en el lugar de su elección, promoviendo la flexibilidad en el acceso a la formación en el trabajo en Galicia.

c) Establecer una definición unificada a nivel autonómico de las microcredenciales para el trabajo, que garantice la agilidad y la amplitud en beneficio de las personas aprendientes, personas empleadoras y resto de agentes del MGMT, y que impulse la armonización entre estos actores dentro del territorio gallego.

d) Proporcionar orientaciones específicas sobre los requisitos de información esenciales que deben cumplir todas las microcredenciales, con el objetivo de asegurar la transparencia y coherencia, así como detallar los estándares necesarios para su reconocimiento como microcredencial para el trabajo en Galicia.

e) Regular principios comunes para todas las personas y entidades interesadas que orienten el desarrollo y la impartición de microcredenciales en el ámbito gallego, promoviendo su alineamiento con las necesidades locales de formación y empleo.

f) Asegurar que las microcredenciales contribuyan a la adquisición de competencias relevantes por parte de las personas aprendientes, vinculando estrechamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través de dichas microcredenciales con las demandas del tejido productivo, facilitando así el aprendizaje continuo y la mejora de las oportunidades de empleo.

Artículo 5. Principios rectores del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo

1. El MGMT es un instrumento para el ejercicio del derecho a la formación para el trabajo a lo largo de la vida de todas las personas trabajadoras, con independencia de su situación laboral, sector o ámbito profesional. Su finalidad es facilitar la adaptación a los cambios profesionales y las transiciones laborales, en el marco de las políticas activas de empleo, promoviendo la cohesión social y territorial, y garantizando la igualdad de género.

2. Las actividades e instrumentos que componen el MGMT se regirán por los siguientes principios:

a) Accesibilidad universal y no discriminación: se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios y programas dirigidos a la obtención de microcredenciales, evitando cualquier forma de discriminación. Asimismo, podrán implementarse medidas de acción positiva para facilitar la inserción laboral de

colectivos con especiales dificultades, así como para fomentar proyectos y programas que impulsen la recuperación y atracción de talento.

b) Participación: se promoverá la participación activa de personas trabajadoras, personas empleadoras y demás entidades, tanto públicas como privadas, en las actividades formativas. Las personas empleadoras podrán participar en la planificación, programación y evaluación de las microcredenciales, fomentando su uso como herramienta estratégica para la mejora de la competitividad.

c) Atención a las necesidades del mercado de trabajo y fomento de la productividad: se promoverá la mejora de las competencias profesionales de las personas trabajadoras a través de una formación ajustada a las demandas del mercado laboral, reforzando su desarrollo personal y profesional y favoreciendo su empleabilidad. Al mismo tiempo, se impulsará la productividad y competitividad de las empresas mediante una formación flexible y ajustada a sus necesidades específicas.

d) Eficacia y eficiencia: se asegurará que la formulación y ejecución de los programas y proyectos en materia de microcredenciales respondan de manera rápida y adecuada a las necesidades del tejido empresarial.

e) Activación de la empleabilidad: se impulsará la creación de microcredenciales que, además de la evaluación y certificación de competencias, incluyan servicios de orientación y tutorización personalizados. Todo eso a través de una oferta ágil y flexible, que facilite el reciclaje, la actualización de conocimientos y la recualificación, evitando la obsolescencia competencial de la población activa.

f) Diálogo social: se fomentará la inclusión de las microcredenciales en la formación programada por las empresas como una herramienta ágil para atender a las necesidades formativas inmediatas de las empresas y de las personas trabajadoras, con participación de su representación legal.

g) Proximidad: se garantizará la calidad y pertinencia en la detección de las necesidades de las personas y empresas mediante un enfoque próximo y accesible, asegurando la adecuada prestación de los servicios vinculados a las microcredenciales.

h) Cooperación y coordinación: la programación, planificación y ejecución de la formación vinculada a las microcredenciales estarán orientadas al logro de objetivos comunes. Las entidades y administraciones competentes deberán colaborar entre si, compartiendo la información y facilitando la cooperación necesaria para asegurar la eficacia de las acciones.

i) Transparencia: la información pública relativa a las microcredenciales será accesible, salvo en los casos en que resulte necesario proteger derechos o intereses legítimos, conforme a la legislación vigente. La consellería competente en materia de políticas activas de empleo divulgará dicha información de manera veraz, actualizada, objetiva,

comprensible y gratuita, respetando los límites impuestos por la protección de otros derechos.

Artículo 6. Atribuciones de la consellería competente en materia de políticas activas de empleo

La consellería competente en materia de políticas activas de empleo será la responsable de la coordinación, supervisión y seguimiento del MGMT, asegurando su adecuada implementación y desarrollo, asumiendo entre otras las siguientes funciones:

- a) Establecer las directrices estratégicas y normativas para el funcionamiento del MGMT.
- b) Aprobar los procedimientos, requisitos y estándares necesarios para la emisión, gestión y certificación de las microcredenciales en los términos previstos en el presente decreto.
- c) Supervisar el cumplimiento de los objetivos del MGMT en relación con la mejora de la empleabilidad, recalificación y movilidad laboral de las personas trabajadoras.
- d) Colaborar con los agentes económicos y sociales, entidades públicas y privadas, y organizaciones sectoriales para garantizar la alineación del MGMT con las necesidades del mercado laboral.
- e) Impulsar las medidas necesarias para la evaluación y mejora continua del MGMT.

TÍTULO II

Las microcredenciales para el trabajo

Capítulo I

Disposiciones generales de las microcredenciales para el trabajo

Artículo 7. Microcredencial para el trabajo

1. En el MGMT la microcredencial para el trabajo es una certificación que acredita un conocimiento, una capacidad o una competencia específicas adquirida a través de una experiencia de aprendizaje breve, estructurada y orientada al mercado laboral.

Su obtención está condicionada a la superación de una evaluación objetiva basada en criterios transparentes, centrada en la competencia demostrada y no en el tiempo dedicado al aprendizaje.

2. Las microcredenciales reguladas en el MGMT estarán destinadas a la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras, tanto en situación de empleo como de

desempleo, con el fin de mejorar, actualizar, recalificar y adaptar sus competencias profesionales. Dichas microcredenciales deberán facilitar la integración, permanencia y movilidad de las personas trabajadoras en el mercado laboral, atendiendo a las necesidades de cualificación requeridas en los diferentes sectores productivos.

3. La credencial asociada, emitida por un proveedor autorizado, se presentará en formato digital verificable, garantizando su autenticidad, trazabilidad y portabilidad, y estará diseñada para mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional continuo.

Artículo 8. Criterios para la configuración de la formación vinculada a las microcredenciales para el trabajo

1. Con el fin de maximizar la eficacia y el valor de la formación y las microcredenciales que la acreditan, en la configuración y desarrollo de estas deberán respetarse los siguientes criterios que tendrán carácter vinculante:

a) Adecuación a las necesidades del mercado: las microcredenciales deberán alinearse con las demandas actuales y emergentes del tejido productivo no cubiertas por la oferta de aprendizaje formal, garantizando que las capacidades, conocimientos y competencias adquiridas sean pertinentes y aplicables en el ámbito profesional. Las capacidades, conocimientos y competencias acreditados deberán revisarse periódicamente para asegurar su pertinencia en el contexto laboral, pudiendo requerirse su renovación o actualización tras un determinado período de tiempo.

b) Diseño orientado a necesidades específicas: las experiencias de aprendizaje que conducen a la obtención de microcredenciales estarán diseñadas para obtener competencias específicas que respondan a carencias identificadas en los sectores productivos o a necesidades sociales, cumpliendo con los estándares y exigencias del mercado laboral.

c) Adaptación al aprendizaje permanente: las microcredenciales deberán permitir a las personas aprendientes seleccionar cursos ajustados a sus necesidades, aspiraciones futuras y trayectorias profesionales, fomentando la cualificación y la recualificación en un contexto de evolución constante del mercado laboral.

d) Transparencia: la formación vinculada a las microcredenciales deberá ser medible, comparable y comprensible, proporcionando información clara, accesible y detallada respecto de su contenido, carga de trabajo, duración, requisitos de acceso, nivel de formación, oferta de aprendizaje y los resultados de aprendizaje esperados. Esta información deberá facilitar una comprensión precisa por parte de las personas interesadas, permitiendo una valoración informada y objetiva sobre la relevancia y utilidad de la microcredencial.

e) Calidad: la formación vinculada a las microcredenciales deberá cumplir con los estándares de calidad interna y externa establecidos en este decreto, garantizando un

proceso formativo riguroso y pertinente. Los mecanismos de garantía de calidad deberán ser adecuados a su finalidad, estar documentados, ser accesibles y atender las necesidades de las personas aprendientes y partes interesadas.

f) Flexibilidad: la formación vinculada a las microcredenciales deberá ofrecer mecanismos que permitan su realización de manera adaptable a las circunstancias y disponibilidad de las personas facilitando el acceso en diversas modalidades y ritmos de aprendizaje.

g) Reconocimiento y acreditación: las microcredenciales deberán ser susceptibles de reconocimiento por parte de personas empleadoras y entidades formativas, favoreciendo el desarrollo profesional de la población activa.

h) Evaluación: las microcredenciales deberán incorporar mecanismos de evaluación transparentes, objetivos y verificables que aseguren la adquisición efectiva de las competencias previstas. La evaluación deberá estar alineada con las competencias específicas de los sectores a los que se dirige la microcredencial, basándose en resultados de aprendizaje medibles y evaluados individualmente.

i) Certificación: las competencias adquiridas deberán ser certificadas mediante credenciales digitales seguras y verificables, que garanticen la autenticidad y trazabilidad de los logros alcanzados por las personas que las realizaron.

j) Portabilidad: las microcredenciales serán propiedad de las personas que recibieron la formación, permitiéndoles mostrar sus logros de forma efectiva y portátil a lo largo de su trayectoria profesional.

k) Interoperabilidad: las microcredenciales deberán estar alineadas con la Clasificación Europea de Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), facilitando su reconocimiento y comparabilidad a nivel europeo. Asimismo, las microcredenciales se emitirán en un formato digital compatible con los sistemas de certificación reconocidos a nivel europeo.

2. El cumplimiento de estos criterios deberá garantizar que las microcredenciales cumplan con su finalidad y respondan eficazmente a las necesidades de los sectores productivos, así como de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas de Galicia.

Artículo 9. Contenidos esenciales de la microcredencial para el trabajo

1. Las microcredenciales para el trabajo expedidas al amparo del presente decreto deberán acreditar, de manera fidedigna, los conocimientos, competencias y habilidades adquiridas por la persona receptora, con el objeto de fomentar su empleabilidad y garantizar el reconocimiento de las capacidades adquiridas en contextos de aprendizaje no formal.

2. El formato para describir la microcredencial incluirá, por lo menos, los siguientes elementos:

- a) Identificación de la persona que recibe la microcredencial.
- b) Título de la microcredencial con identificación clara de la competencia, conocimiento o capacidad acreditada.
- c) Lugar de expedición de la microcredencial.
- d) Entidad o institución responsable de expedir la microcredencial, incluyendo su razón social e identificador legal obligatorio. En su caso, deberá especificarse la colaboración con otras entidades certificadoras.
- e) Institución, organismo o empresa en la que se realiza el aprendizaje o se imparte la formación, incluyendo su razón social e identificador legal obligatorio.
- f) Fecha de expedición, con indicación del día, mes y año.
- g) Modalidad de aprendizaje o de formación cursada, ya sea presencial, semipresencial, en línea, asíncrona o cualquier otra reconocida.
- h) Carga de trabajo teórica y práctica, indicando el número de horas que se estiman necesarias para alcanzar los resultados del aprendizaje.
- i) Resultados del aprendizaje, con descripción clara y precisa de los conocimientos, capacidades y competencias adquiridas por la persona titular de la microcredencial
- j) Métodos de evaluación empleados para determinar la adquisición de las competencias, tales como pruebas teóricas, proyectos prácticos o simulaciones.
- k) Detalle de los mecanismos de garantía de calidad aplicados para asegurar la validez y fiabilidad de la microcredencial.

Artículo 10. Contenidos complementarios de la microcredencial para el trabajo

Con el objetivo de dotar de mayor transparencia, confianza y reconocimiento a las microcredenciales, además de la información prevista en el artículo anterior, la entidad emisora podrá incluir en las microcredenciales:

- a) Requisitos previos para la inscripción, especificando los criterios y condiciones que la persona solicitante debió cumplir para inscribirse y participar en la actividad formativa que da lugar a la expedición de la microcredencial.
- b) Mecanismos de supervisión y verificación de la identidad durante la evaluación, indicando el procedimiento empleado para la supervisión y verificación de la identidad en el proceso de evaluación, señalando si esta es o no supervisada y sin verificación de

identidad, supervisada sin verificación de identidad, o supervisada con verificación en línea o presencial.

c) Descripción detallada de los contenidos impartidos durante lo proceso formativo.

d) Calificación obtenida, consignando la nota o puntuación obtenida tras la evaluación de los resultados de aprendizaje.

e) Otros datos relevantes que faciliten una mejor comprensión del contexto de aprendizaje y evaluación, tales como referencias a normativas específicas, códigos de autenticidad o enlaces a plataformas digitales para la verificación de la microcredencial.

Artículo 11. Descripción de los resultados de aprendizaje

Con el objetivo de garantizar una descripción clara, precisa y estructurada de las competencias y conocimientos adquiridos por la persona titular, los resultados del aprendizaje asociados a cada microcredencial para el trabajo se organizarán en tres bloques de información diferenciados, conforme a la siguiente estructura:

a) Objetivos de aprendizaje: breve descripción del objetivo general de la actividad formativa y su orientación hacia el desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias relevantes en el ámbito laboral para la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional de la persona titular. Este apartado deberá permitir identificar de forma comprensible las características esenciales de los resultados del aprendizaje.

b) Resultados específicos del aprendizaje: breve descripción de lo que la persona titular de la microcredencial sabe, comprende y es capaz de hacer al finalizar la actividad. Se especificará:

i. Alcance y tipos de conocimientos, capacidades y competencias adquiridos.

ii. Complejidad o nivel de profundidad del aprendizaje.

iii. Ámbito de aplicación, indicando el entorno o escenarios específicos donde se aplicarán las competencias.

c) Conocimientos, capacidades y competencias ESCO: se enumerarán los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos por la persona titular de la microcredencial, asociados a cada resultado del aprendizaje, utilizando la nomenclatura y estructura de ESCO para clasificarlos.

Artículo 12. Título de la microcredencial para el trabajo

1. El título de la microcredencial para el trabajo constituye el soporte formal en el que se consignan de manera transparente y accesible la experiencia de aprendizaje y los resultados obtenidos por la persona titular de la misma.
2. El título deberá emitirse en un formato seguro que garantice su conservación y facilite su comunicación por medios electrónicos.
3. El título será expedido como una credencial digital verificable, que facilite a sus titulares transferir y exportar sus credenciales de manera digital, permitiendo su uso en diferentes entornos laborales, y asegurando su validez y reconocimiento en distintos contextos.
4. Este título es propiedad de la persona aprendiente, quien ostenta el derecho exclusivo de portabilidad, a través de dispositivos que faciliten la compartición de la información que contiene.
5. El título puede ser independiente por cada microcredencial o, alternativamente, acumularse en un formato modular que permita la agregación de varias microcredenciales en un único registro consolidado.

Artículo 13. Validez de las microcredenciales para el trabajo

1. Se considera microcredencial para el trabajo válida, únicamente aquella que cumpla con los requisitos establecidos en el pliego técnico previsto, diseñado por la consellería competente en políticas activas de empleo o entidad en la que delegue, y cuya expedición fuera realizada por una entidad emisora debidamente acreditada para tal fin. Las certificaciones emitidas incumpliendo estos términos carecerán de validez oficial y no podrán ser consideradas microcredenciales a efectos de este decreto.
2. Las microcredenciales expedidas dentro del MGMT tendrán validez en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia y podrán ser reconocidas fuera de dicha comunidad conforme a los acuerdos o convenios que se establezcan con otras comunidades autónomas o a nivel nacional.
3. El reconocimiento de las microcredenciales fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia también podrá efectuarse a través de mecanismos de portabilidad y validación a nivel estatal o internacional, conforme a la legislación aplicable.

Capítulo II

Experiencia de aprendizaje

Artículo 14. Contenidos y validación

1. Las experiencias de aprendizaje que conduzcan a la obtención de una microcredencial se desarrollarán a través de la modalidad de formación no formal.
2. Los contenidos formativos se diseñarán por los agentes de formación previstos en el artículo 29, para responder a las necesidades del mercado laboral y podrán desarrollarse en colaboración con otras empresas, instituciones y personas expertas.
3. Las experiencias de aprendizaje no formal deberán someterse a mecanismos de validación que puedan determinar, documentar, evaluar y certificar los resultados del aprendizaje de la persona que aprende. Los mecanismos de validación deberán garantizar la fiabilidad y objetividad en la verificación de los conocimientos adquiridos.

Artículo 15. Modalidades formativas

Se podrán utilizar diversas modalidades formativas, y diferentes entornos de aprendizaje en distintos lugares, diversas localizaciones, y enfoques mixtos, en espacios físicos, en línea, digitales, en modalidades presencial, virtual e híbrida. En todo caso, deberá garantizarse la identificación fidedigna de la persona participante.

Artículo 16. Duración

La duración de cada experiencia de aprendizaje para la obtención de la microcredencial se establecerá en función del volumen de trabajo que se estime necesario para alcanzar los resultados de aprendizaje previstos, con un mínimo de 10 horas y un máximo de 100 horas.

Capítulo III

Modelo de evaluación de resultados del aprendizaje

Artículo 17. Concepto de evaluación

La evaluación del aprendizaje es un proceso estructurado, planificado y organizado de forma anticipada, diseñado para valorar, documentar y certificar el nivel de logro alcanzado por la persona aprendiente en relación con los resultados de aprendizaje definidos para cada microcredencial.

Artículo 18. Responsables de la evaluación

1. Los agentes de formación, previstos en el artículo 29, serán los responsables de diseñar, planificar y ejecutar la evaluación del aprendizaje, garantizando la observancia de los principios del artículo 19.
2. Corresponde a estos agentes la designación de las personas y/o comités evaluadores, que deberán contar con experiencia en la competencia objeto de evaluación y actuar con imparcialidad, profesionalidad y transparencia, y conforme a los principios de actuación que se establezcan en el sistema de calidad.

Artículo 19. Principios rectores de la evaluación

La evaluación deberá realizarse atendiendo a los siguientes principios:

- a) Pertinencia: deberá ser coherente con los resultados de aprendizaje definidos para la obtención de la microcredencial y alinearse con la naturaleza de las competencias que se pretenden adquirir o desarrollar en el sector productivo correspondiente.
- b) Fiabilidad: los mecanismos de evaluación deben ser consistentes, objetivos y reproducibles, garantizando la fiabilidad y objetividad en la verificación de los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos.
- c) Transparencia: los criterios, procedimientos y umbrales de desempeño se definirán antes del inicio de la actividad formativa y no podrán ser modificados durante su desarrollo. La estructura y los métodos de evaluación serán comunicados de manera clara y accesible a las personas aprendientes antes de su inscripción, asegurando su comprensión.
- d) Igualdad, equidad y no discriminación: se garantizará la uniformidad de la evaluación para todas las personas aprendientes de una misma edición de una microcredencial.

Artículo 20. Métodos de evaluación

1. En la evaluación de resultados de aprendizaje se podrán emplear diversos métodos, tales como pruebas escritas, proyectos prácticos, simulaciones, estudios de caso o combinaciones de estos, siempre que sean adecuados a la naturaleza de las competencias evaluadas y de los resultados de aprendizaje, distinguiéndose entre:
 - a) Evaluación teórica, para medir conocimientos.
 - b) Evaluación práctica, para valorar competencias o capacidades técnicas.
 - c) Evaluación teórico-práctica, para aquellos casos en los que se combinen conocimientos, capacidades y competencias.

2. La evaluación final será obligatoria para la obtención de la microcredencial, mientras que las evaluaciones inicial y continua tendrán carácter opcional y fines exclusivamente metodológicos.

Artículo 21. Resultados de la evaluación y certificado de aptitud

1. Los resultados de la evaluación serán determinados conforme a los criterios y umbrales de desempeño previamente establecidos para cada microcredencial. Dichos resultados podrán ser de dos tipos:

a) Apto: esta cualificación certifica que la persona aprendiente logró los resultados de aprendizaje previstos, alcanzando o superando los umbrales establecidos.

b) No Apto: esta cualificación indica que la persona aprendiente no alcanzó los conocimientos, capacidades o competencias requeridos para obtener la microcredencial.

2. Los resultados del aprendizaje deberán ser descritos conforme a lo previsto en el artículo 11 de este decreto. En todo caso la comunicación de los resultados será clara, objetiva y específica, informando a la persona aprendiente sobre su desempeño en relación con los resultados de aprendizaje y los umbrales establecidos.

En caso de resultar "No Apto", la notificación incluirá, siempre que sea posible, una orientación sobre las áreas en las que se deben mejorar sus competencias.

Artículo 22. Actualización de los criterios y procedimientos de evaluación

1. Los criterios y procedimientos de evaluación asociados a cada microcredencial serán revisados cuando se estime necesario y, en todo caso, una vez al año, considerando los resultados obtenidos en las ediciones previas y los objetivos de aprendizaje definidos para la próxima edición. Esta revisión tendrá como finalidad ajustar y optimizar el proceso de evaluación conforme a las necesidades formativas y al logro efectivo de los resultados de aprendizaje.

2. Las modificaciones resultantes de esta revisión deberán ser implementadas en la nueva edición de la microcredencial y deberán estar accesibles para las personas interesadas antes de la apertura del plazo de inscripción para la nueva edición de la microcredencial, garantizando que dispongan de información completa sobre los criterios y procedimientos de evaluación vigentes.

3. La actualización de los criterios y procedimientos de evaluación será responsabilidad del agente de formación de la microcredencial, quien deberá asegurar que dichas modificaciones respeten los principios del artículo 19.

TÍTULO III

Agentes del MGMT

Capítulo I

Personas aprendientes

Artículo 23. Definición

A los efectos del presente decreto, se entenderá por persona aprendiente toda persona física que participe en un proceso de aprendizaje no formal y que, tras superar los procedimientos de evaluación, reciba microcredenciales que certifiquen la adquisición de conocimientos, capacidades o competencias en un ámbito determinado.

Artículo 24. Derechos de las personas aprendientes

Las personas aprendientes tienen derecho:

- a) A la titularidad exclusiva de las microcredenciales otorgadas por las entidades emisoras, con pleno derecho a gestionarlas, almacenarlas, acceder a ellas y disponer de ellas de manera autónoma, sin intervención de las entidades emisoras. Este derecho abarca la facultad de mantener, transmitir o eliminar sus microcredenciales y datos acreditativos de su formación en cualquier momento y lugar y sin limitación temporal ni geográfica.
- b) A la portabilidad de las microcredenciales a través de plataformas y carteras digitales seguras, adecuadas a los estándares europeos EDC (European Digital Credentials) basadas en modelos de datos abiertos, que garanticen de una manera fácil la accesibilidad a la información, la interoperabilidad, el intercambio fluido de datos y la verificación de la autenticidad, de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos.
- c) A gestionar su identidad digital de forma autosoberana y ejercer su autodeterminación informativa. En virtud de este derecho, podrán decidir, de manera voluntaria y sin intermediación de la entidad emisora, sobre el acceso, almacenamiento, uso y transmisión de sus microcredenciales y otros datos acreditativos de su formación, compartiéndolos con terceros sin restricción de tiempo ni lugar.
- d) A recibir una formación de calidad conducente a la adquisición de los conocimientos y competencias que la microcredencial acredita.
- e) A poseer una cuenta personal de formación, complementaria de la cuenta de aprendizaje individual, en la que se ponga a disposición de la persona titular, sus derechos de formación individuales, permitiéndole acumularlos y conservarlos a lo largo del tiempo para acceder a las oportunidades admisibles de formación, orientación

o validación de aprendizajes que considere más útiles, en el momento en que lo desee. La cuenta personal concede a la persona titular la plena disposición de los derechos, con independencia de la fuente de financiación.

Artículo 25. Deberes de las persoas aprendientes

Las persoas aprendientes están obligadas a:

- a) Cumplir con los requisitos de asistencia, participación y evaluación establecidos para la obtención de las microcredenciales.
- b) Utilizar sus microcredenciales de manera responsable, asegurando que se empleen para los fines establecidos en este decreto y para certificar únicamente los conocimientos, capacidades y competencias efectivamente adquiridos.
- c) Proporcionar y mantener actualizados los datos personales que resulten necesarios para la emisión y gestión de sus microcredenciales. Toda la información personal proporcionada deberá ser veraz y completa, facilitando así los procesos de certificación y evitando posibles fraudes.
- d) Respetar los procedimientos de interoperabilidad para garantizar un uso adecuado y confiable en los sistemas de intercambio de datos.
- e) Ejercer un control diligente sobre su identidad digital y sus datos personales, esto incluye la responsabilidad de decidir de manera consciente sobre el acceso, uso y transmisión de sus datos acreditativos a terceros.
- f) Respetar la normativa vigente sobre protección de datos y gestionar sus microcredenciales de forma que se garantice la privacidad y seguridad de la información.

Capítulo II

Entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo

Artículo 26. Entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo

1. Son entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo las entidades y organizaciones, tanto públicas como privadas, que operen en cualquier sector de actividad dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y diseñen, ejecuten o emitan microcredenciales cumpliendo los requisitos establecidos en este decreto.

2. Las entidades serán responsables de asegurar la calidad, relevancia y transparencia de la formación y de las microcredenciales que la acreditan. Pueden actuar de manera independiente o en colaboración con otras entidades, tanto nacionales como internacionales.

3. Las entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo podrán ser agentes de formación, entidades emisoras o ambos, en función de la responsabilidad que tengan sobre la microcredencial. Los agentes de formación, descritos en el artículo 29, están encargados del diseño y la ejecución de las acciones de aprendizaje y la evaluación de las personas aprendientes, mientras que las entidades emisoras, descritas en los artículos 30 y 31, están encargadas de emitir las microcredenciales.

Artículo 27. Derechos de las entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo

Las entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo tienen derecho a:

- a) Diseñar, ejecutar y emitir microcredenciales de forma autónoma, conforme a sus propios estándares y metodologías, siempre que cumplan con los criterios de calidad y pertinencia establecidos en el presente decreto y demás normas dictadas en su desarrollo.
- b) Establecer acuerdos de colaboración con entidades nacionales e internacionales para la creación, reconocimiento y emisión de microcredenciales, con el fin de integrar buenas prácticas y favorecer la interoperabilidad en la certificación de competencias.
- c) Acceder al Repositorio Activo de microcredenciales para el trabajo de Galicia (REMITGAL) previsto en el artículo 45 del presente decreto, para publicar las microcredenciales emitidas, asegurando su visibilidad y facilitando su reconocimiento.

Artículo 28. Obligaciones de las entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo

Con el fin de garantizar la calidad, transparencia y eficacia en la emisión y gestión de microcredenciales, protegiendo los derechos de las personas aprendientes y asegurando la confianza en el sistema de certificación de competencias, las entidades gestoras de microcredenciales para el trabajo están obligadas a:

- a) Asegurar que las microcredenciales cumplan con los criterios de calidad y pertinencia establecidos en el presente decreto, garantizando la efectividad y relevancia de las competencias certificadas. Deberán establecer mecanismos de control y mejora continua que aseguren la calidad en todas las fases del proceso desde lo diseño hasta la evaluación y expedición de las microcredenciales.
- b) Cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, garantizando la privacidad y seguridad de la información de las personas aprendientes.

c) Establecer y comunicar de manera clara los procedimientos de evaluación de competencias, asegurando que las personas aprendientes comprendan los criterios y métodos utilizados para la emisión de microcredenciales.

d) Informar a las personas aprendientes sobre sus derechos en relación con las microcredenciales emitidas, incluyendo la titularidad, portabilidad y gestión de su identidad digital, facilitando el ejercicio de estos derechos.

e) Colaborar en la adopción de estándares que favorezcan la interoperabilidad de las microcredenciales, facilitando su reconocimiento y uso en diferentes contextos y sistemas, tanto a nivel nacional como internacional.

Artículo 29. Agentes de formación

1. Los agentes de formación serán responsables del diseño y la ejecución de las acciones formativas, así como de la evaluación de los aprendizajes. Podrán actuar de manera independiente o en colaboración con terceros, desempeñando, asimismo, la función de entidad emisora de microcredenciales, de acuerdo con el marco regulatorio establecido en este decreto.

2. Podrán ser agentes de formación, entre otros, las entidades de formación técnica, cámaras de comercio, colegios profesionales, asociaciones, empresas, administraciones públicas, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales.

Artículo 30. Entidades emisoras de microcredenciales para el trabajo

1. Podrán ser entidades emisoras de microcredenciales las entidades públicas, empresas, asociaciones empresariales o profesionales, agrupaciones industriales, organismos de acreditación, profesionales independientes y otras agrupaciones empresariales o sectoriales que obtengan la acreditación como emisoras, conforme a los requisitos establecidos en este decreto y la normativa que lo desarrolle.

2. Las entidades emisoras de microcredenciales serán responsables de gestionar, emitir y promover las microcredenciales, asegurando su calidad, transparencia y reconocimiento en el mercado laboral, así como la protección de la confianza en el MGMT, llevando a cabo una verificación exhaustiva de que estas cumplen con los criterios de evaluación y los estándares de calidad definidos en el pliego técnico descrito en el artículo 40. Las entidades emisoras estarán habilitadas para expedir certificados e insignias digitales que reconozcan formalmente la validez de las microcredenciales.

3. La consellería competente en materia de políticas activas de empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia determinará los requisitos y procedimientos para acreditar a las entidades emisoras de microcredenciales como órganos aseguradores de

la calidad. Estos requisitos deberán ajustarse a normas UNE o equivalentes aplicables a la certificación de productos, servicios o sistemas de gestión, de conformidad con los estándares de calidad reconocidos en el ámbito de la formación para el trabajo.

Artículo 31. Funciones de las entidades emisoras de microcredenciales para el trabajo

Corresponde a las entidades emisoras garantizar la autenticidad, validez y reconocimiento de las microcredenciales expedidas, siendo responsables de la adecuada conservación y gestión de los registros relacionados con las mismas, desempeñando, entre otras, las funciones siguientes:

- a) Verificar que las microcredenciales emitidas cumplan rigurosamente con los requisitos del pliego técnico regulado en el artículo 40 de este decreto, actuando como garantizador de la calidad, autenticidad y relevancia de las competencias certificadas, y adoptando las medidas necesarias para corregir cualquier desviación en la calidad observada.
- b) El control y certificación de la calidad, asegurando que las microcredenciales emitidas cumplan con los requisitos de calidad y verificando que los resultados del aprendizaje y las competencias acreditadas por las microcredenciales se alinean con los estándares y expectativas del sector.
- c) La protección y defensa del valor y la autenticidad de las microcredenciales contra el uso indebido, la falsificación o cualquier práctica que pueda afectar a su reputación, estando legitimadas para emprender acciones dirigidas a garantizar el cumplimiento de las normas de emisión y uso de microcredenciales, contribuyendo a la protección de la confianza en el marco.
- d) La gestión de los recursos y fondos necesarios para la emisión de microcredenciales, que pueden incluir contribuciones de usuarios y entidades colaboradoras.
- e) La generación de la credencial digital. Las microcredenciales emitidas estarán disponibles para su consulta mediante un sistema seguro que garantice su verificación en tiempo real, proporcionando transparencia y confianza en su validez.
- f) La conservación de los registros de todo el proceso de emisión, incluyendo la documentación de evaluación y los criterios de cumplimiento, por un período mínimo de cuatro años. Estos registros estarán disponibles para las autoridades en caso de requerirse una revisión de la calidad del proceso de emisión o para realizar una auditoría de cumplimiento.
- g) La difusión y promoción de las microcredenciales en el laboral contribuyendo a la divulgación de los beneficios de las microcredenciales para mejorar la empleabilidad y la competitividad profesional y destacando su valor como herramienta de acreditación de competencias específicas.

h) El asesoramiento e información a personas aprendientes, personas trabajadoras y empresas sobre el valor, uso y reconocimiento de las microcredenciales, proporcionándoles asistencia técnica sobre los requisitos y procesos de emisión y validación de microcredenciales.

i) La elaboración y revisión de estándares, participando activamente en la creación y actualización de los relativos a las competencias y aprendizaje necesarios para la emisión de microcredenciales. Este proceso incluye la adaptación de dichos estándares a las demandas del mercado laboral y a los cambios en los marcos reguladores, así como la propuesta de mejoras en los sistemas de calidad y evaluación, asegurando la evolución constante y la pertinencia de las microcredenciales.

Capítulo III

Otros agentes

Artículo 32. Personas empleadoras

1. Las empresas, incluidas asociaciones profesionales, agrupaciones industriales y otras agrupaciones empresariales o profesionales, colaborarán con el departamento competente en políticas activas de empleo, en línea con el establecido en el artículo 59 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Esta colaboración incluirá su participación activa en la detección de necesidades de cualificación en el sector correspondiente, en el reconocimiento de las competencias acreditadas por las microcredenciales y en la evaluación del resultado de las microcredenciales emitidas en relación con la cobertura de las necesidades del tejido productivo de su ámbito de actividad.

2. Las empresas promoverán la integración de las microcredenciales en sus planes y políticas de formación, pudiendo fomentar su utilización mediante:

- a) la concesión de permisos de tiempo para la participación en actividades formativas;
- b) la inclusión de microcredenciales relevantes en los procesos de desarrollo y promoción profesional;
- c) el complemento de las cuentas de formación individuales de los empleados y empleadas, facilitando el acceso a cursos y evaluación conducentes a microcredenciales de interés estratégico.

3. El Gobierno gallego fomentará programas de apoyo y financiación dirigidos a la implementación de las medidas contempladas en el apartado anterior.

Artículo 33. Agentes sociales

1. Las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales participarán activamente en el MGMT, colaborando en la identificación de necesidades de cualificación y en la evaluación del resultado de las microcredenciales emitidas en relación con la mejora de la empleabilidad y la cobertura de las necesidades del mismo.
2. En el ámbito de la negociación colectiva, las organizaciones sindicales promoverán la inclusión de medidas de apoyo a las personas trabajadoras que participen en acciones de aprendizaje conducentes a la obtención microcredenciales, impulsando la inclusión de medidas específicas que faciliten el acceso a estas formaciones, tales como permisos de tiempo, ayudas económicas o mejoras en las condiciones laborales vinculadas a las competencias adquiridas.

Artículo 34. Comisión Gallega de Formación Profesional Continua

El departamento competente en políticas activas de empleo informará a la Comisión Gallega de Formación Profesional Continua sobre la elaboración de marcos normativos, medidas de financiación y mecanismos de reconocimiento de microcredenciales. Este proceso se realizará en colaboración con las autoridades y los agentes del MGMT, con el objetivo de consolidar la validez y relevancia de estas microcredenciales en el ámbito laboral.

Artículo 35. Colaboración entre los agentes del MGMT

1. Los distintos agentes del MGMT podrán establecer acuerdos de colaboración para el desarrollo conjunto de programas formativos, la gestión compartida de formación para la expedición de microcredenciales o la creación de sistemas interoperables de gestión y reconocimiento de las mismas.
2. Estos acuerdos fomentarán la movilidad y el reconocimiento mutuo de las microcredenciales y deberán garantizar que los programas y microcredenciales emitidos cumplan con lo establecido en este decreto.

TÍTULO IV

Sistema de calidad

Artículo 36. Política de calidad de las microcredenciales para el trabajo

1. La política de calidad de las microcredenciales establece los principios y directrices que regulan su evaluación, emisión y control, asegurando su valor, fiabilidad y coherencia, de manera que contribuyan efectivamente a la cualificación de las personas trabajadoras y al reconocimiento de sus competencias en el mercado laboral.
2. A través de esta política se establece un marco común de calidad adaptado a los objetivos y características del MGMT que responde a los siguientes objetivos:
 - a) Garantizar que todas las microcredenciales emitidas en el ámbito del MGMT cumplan criterios de calidad estandarizados, asegurando la consistencia en los resultados de aprendizaje, con independencia de la entidad emisora y proporcionando a las personas usuarias y a las personas empleadoras información veraz y accesible sobre las competencias acreditadas, los estándares aplicados y la entidad emisora.
 - b) Promover su aceptación en el mercado laboral mediante el reconocimiento de su valor añadido.
 - c) Proteger y asegurar el uso adecuado de las microcredenciales, evitando prácticas que puedan inducir a error a las personas usuarias y a las personas empleadoras.
 - d) Promover la mejora continua en los procesos de diseño, implementación y evaluación de las microcredenciales, basándose en la retroalimentación de las personas participantes y otros grupos de interés.
 - e) Fortalecer la confianza en las microcredenciales y en las entidades emisoras mediante la adopción de estándares de calidad europeos e internacionales, facilitando su reconocimiento y movilidad.

Artículo 37. Seguridad de la calidad

1. Las microcredenciales emitidas en el ámbito del MGMT deberán cumplir con las normas de calidad específicas y verificables, reconocidas en el sector o ámbito de actividad al que dichas microcredenciales se vinculan. Dichas normas, conforme al artículo 40 de este decreto, estarán fundamentadas en los principios de transparencia, autenticidad, portabilidad y reconocimiento, con el objetivo de garantizar la fiabilidad, integridad y legitimidad de las microcredenciales en el mercado laboral.
2. Por seguridad de la calidad se entiende el conjunto organizado y planificado de actividades encaminadas a obtener un nivel de confianza adecuado de que en el ámbito de las microcredenciales para el trabajo se cumplen los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, garantizando que los estándares de calidad aplicables aseguren:
 - a) La fiabilidad de los procesos de evaluación de competencias y conocimientos adquiridos, que permita que los resultados sean consistentes y reproducibles

garantizando que reflejen adecuadamente las competencias acreditadas por la microcredencial.

b) La pertinencia de los contenidos y habilidades certificadas, que deberán ser congruentes con las necesidades y competencias requeridas en el ámbito laboral específico a lo que se orienta la microcredencial.

3. El seguimiento y actualización de los estándares de calidad contenidos en el pliego técnico a los que se refiere el artículo 40, será responsabilidad de la consellería competente en políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Galicia, que podrá revisar y actualizar los criterios según las necesidades del mercado laboral y las mejores prácticas.

Artículo 38. Dimensiones de la calidad de las microcredenciales del Marco Gallego de Microcredenciales para el Trabajo

1. La seguridad de la calidad de las microcredenciales incluirá la implementación de un sistema de garantía interna de calidad y de garantía externa de calidad, cuyos procesos deberán alinearse con los estándares sectoriales aplicables al ámbito profesional en el que se desarrollen y ofrezcan las experiencias de aprendizaje, facilitando su reconocimiento y movilidad en el contexto de la Unión Europea.

2. La garantía interna de calidad comprende el conjunto de procedimientos y mecanismos de evaluación y control interno implementados por las entidades proveedoras de microcredenciales que aseguren el cumplimiento de los estándares de calidad en el diseño, impartición, evaluación y expedición de las microcredenciales, incluye la autoevaluación y mejora continua de los procesos internos de la entidad proveedora. La garantía interna de calidad se orientará a la mejora continua de los procesos internos y a la consistencia de los resultados de aprendizaje acreditados.

3. La garantía externa de calidad comprende el conjunto de procedimientos de revisión, auditoría y certificación realizados por una entidad externa e independiente de la entidad emisora, destinados a verificar el cumplimiento de los estándares de calidad por parte de las entidades proveedoras. Estas evaluaciones externas garantizarán la imparcialidad, objetividad y confianza del proceso de certificación proporcionando una validación objetiva y reconocida de la conformidad de las microcredenciales con los estándares sectoriales, con el objeto de reforzar su valor y confianza en el mercado de trabajo.

Artículo 39. Calidad interna

1. La garantía interna de calidad deberá asegurar:

a) La coherencia entre los objetivos de aprendizaje, el contenido formativo y los resultados de evaluación, de modo que las microcredenciales reflejen adecuadamente las competencias específicas adquiridas por la persona titular.

b) La revisión y actualización periódica de los contenidos, métodos de evaluación y criterios de emisión, en función de las necesidades del sector laboral o ámbito de actividad, para mantener la pertinencia y actualidad de las microcredenciales.

c) La consistencia de los procesos de evaluación, con la finalidad de que los resultados obtenidos en diferentes convocatorias sean comparables y representen de forma fiable el nivel de competencias adquirido.

2. En todo caso, los instrumentos de seguridad de la calidad interna garantizarán, como mínimo, la cobertura de los siguientes aspectos:

a) La calidad global de todo el proceso, desde la detección de la necesidad, generación e impartición de la formación, y expedición de la microcredencial, conforme a las disposiciones previstas en el presente decreto.

b) La calidad de la formación, curso o experiencia de aprendizaje que originen la microcredencial.

c) La consideración de las observaciones formuladas por las personas aprendientes respecto de la experiencia de aprendizaje que conduzca a la obtención de la microcredencial.

d) La atención y análisis de las observaciones formuladas por terceros, entre los que se incluirán otros agentes y partes interesados, sobre la formación vinculada a la microcredencial.

Artículo 40. Instrumentos de calidad interna: el pliego técnico

1. El pliego técnico es el documento normativo de obligado cumplimiento, elaborado por la consellería competente en políticas activas de empleo, que establece los requisitos específicos, criterios de evaluación y estándares de calidad que deben cumplir las microcredenciales emitidas por los agentes autorizados.

2. El pliego técnico desarrollará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Requisitos de diseño curricular: se establecerán los criterios relativos a la definición de las competencias certificadas, a los resultados de aprendizaje, a la carga de trabajo mínima y máxima, a la proporción orientativa entre contenidos teóricos y prácticos, a las modalidades formativas admitidas y, si procede, a los requisitos de acceso.

b) Métodos, instrumentos y criterios de evaluación: se establecerán las directrices comunes sobre los métodos de evaluación del aprendizaje, los instrumentos a emplear,

los tipos de cualificación, los criterios de evaluación y los procedimientos para su revisión periódica.

c) Requisitos técnicos de emisión, portabilidad e interoperabilidad: se establecerán los requisitos técnicos que deberán cumplir las microcredenciales en relación con sus formatos de emisión, los plazos para su expedición, los mecanismos de verificación, la compatibilidad con sistemas digitales y su portabilidad, así como la integración en los instrumentos y plataformas definidos por el MGMT.

d) Auditorías, controles y deberes documentales: se establecerán los procedimientos de seguimiento y control de las microcredenciales, incluyendo auditorías internas y externas, controles sistemáticos y aleatorios, deberes de documentación, plazos de conservación de registros y mecanismos de etiquetado y trazabilidad.

3. Los agentes de microcredenciales estarán obligados a cumplir con los requisitos establecidos en el pliego técnico como parte de la implementación de la garantía interna de calidad, llevando a cabo las siguientes acciones:

a) Realizar auditorías internas periódicas para evaluar el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos en el pliego técnico y para identificar áreas de mejora en los procedimientos de diseño y evaluación de microcredenciales.

b) Mantener una documentación exhaustiva de los procedimientos de evaluación, criterios de cualificación y resultados de aprendizaje, asegurando la trazabilidad de la microcredencial en todas sus fases.

c) Desarrollar y ejecutar un plan de mejora continua que incluya ajustes basados en los resultados de las auditorías internas, las necesidades del sector y la retroalimentación de los usuarios de las microcredenciales.

4. Las entidades emisoras de microcredenciales para el trabajo deberán conservar durante un mínimo de cuatro años los registros de los procedimientos y auditorías de la garantía interna de calidad, las cuales estarán disponibles para su consulta por las autoridades competentes, cuando sea necesario para la evaluación o acreditación de la microcredencial.

Artículo 41. *Calidad externa*

1. Las entidades emisoras deberán someter sus sistemas de seguridad de calidad a evaluaciones externas realizadas por entidades de seguridad de la calidad acreditadas, mediante procedimientos de certificación. Las evaluaciones externas verificarán el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, garantizando la objetividad, imparcialidad, transparencia y fiabilidad del proceso de certificación de las microcredenciales.

2. La consellería competente en políticas activas de empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia determinará las normas UNE o equivalentes las que deberán

ajustarse las entidades emisoras de microcredenciales como órganos de seguridad de la calidad.

3. Las entidades emisoras de microcredenciales deberán presentar ante la autoridad competente los certificados e informes de evaluación emitidos por las entidades acreditadoras, el fin de demostrar el cumplimiento de los estándares de calidad requeridos en el MGMT.

TÍTULO V

Sistema de información del MGMT

Artículo 42. Funciones del sistema de información

1. El sistema de información del MGMT es el conjunto de herramientas tecnológicas destinadas a integrar, analizar y gestionar de manera prospectiva la información vinculada a las microcredenciales para el trabajo en Galicia.

2. El sistema de información del MGMT proporciona información estratégica que facilita la toma de decisiones y el planteamiento de recomendaciones personalizadas para personas, empresas y demás agentes del MGMT. Asimismo, contribuye al diseño, planificación y gestión de las microcredenciales, facilitando su adecuada integración en la cartera de servicios del Servicio Público de Empleo de Galicia (SPEG).

Artículo 43. Componentes del sistema de información del MGMT

El sistema de información del MGMT estará compuesto por los siguientes instrumentos tecnológicos:

a) Portal digital de microcredenciales para el trabajo, que será la herramienta central del sistema destinada a facilitar el acceso a información actualizada, transparente y accesible sobre microcredenciales, oportunidades de aprendizaje y servicios relacionados. Este portal servirá como punto de conexión entre personas trabajadoras, personas empleadoras y agentes del sistema, promoviendo una orientación efectiva y fundamentada en el ámbito de las microcredenciales para el trabajo.

b) Cuenta personal de formación, conforme al establecido en el artículo 3.7 y 47 de este decreto.

Artículo 44. Portal digital de microcredenciales para el trabajo

1. El portal digital deberá garantizar la accesibilidad, veracidad y transparencia de la información proporcionada a las personas usuarias incluyendo como mínimo:

- a) El Repositorio Activo de Microcredenciales para el Trabajo (REMITGAL) previsto en el artículo 45, con información clara, fiable y accesible sobre los agentes de formación, entidades emisoras y demás agentes del MGMT facilitando su consulta por parte de las personas usuarias.
 - b) La conexión con agentes de formación, entidades emisoras y demás agentes del MGMT.
 - c) Funcionalidades de comparación objetiva que permitan a las personas usuarias evaluar los servicios ofrecidos por los distintos agentes de formación, asegurando la toma de decisiones informadas y fundamentadas.
 - d) Herramientas de orientación a las personas aprendientes en la selección de cursos y microcredenciales, adaptados a sus necesidades profesionales.
 - e) Un servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo, que posibilite a las personas conocer la incidencia en el empleo de las distintas opciones de formación y tomar decisiones, así como la identificación de oportunidades laborales vinculadas a las competencias adquiridas tras la formación.
 - f) Una herramienta para la emisión de microcredenciales digitales.
 - g) El acceso a la cuenta personal de formación regulada en los artículos 47 y 48 del presente decreto.
2. El portal digital deberá cumplir estrictamente con la normativa vigente en materia de servicios digitales y privacidad, garantizando la seguridad de los datos personales de las personas usuarias.

Artículo 45. Repositorio Activo de Microcredenciales para el Trabajo

1. La dirección general con competencias en materia de formación y cualificación para el empleo, en coordinación con los agentes del MGMT desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado, el Repositorio Activo de Microcredenciales para el Trabajo de Galicia.
2. El REMITGAL será público y accesible para todas a las personas interesadas, garantizando que estas puedan consultar la información de manera oportuna y confiable. La información contenida deberá actualizarse periódicamente, garantizando su precisión y estará sujeta a auditorías que pueda establecer la consellería competente en políticas activas de empleo.
3. El REMITGAL contendrá información sobre los actores y herramientas necesarias para el correcto funcionamiento del MGMT que, como mínimo, incluirán información sobre:
 - a) Cursos y microcredenciales disponibles.

- b) Agentes de formación.
- c) Entidades emisoras de microcredenciales.
- d) Organismos de garantía de calidad y los agentes que revisen.
- e) Personas empleadoras, incluyendo oportunidades laborales vinculadas a las microcredenciales y posibles promociones profesionales.

Artículo 46. Funcionamiento del Repositorio Activo de Microcredenciales para el Trabajo

1. La actualización y mantenimiento de la información contenida será competencia de la dirección general con competencias en materia de formación y cualificación para el empleo, que establecerá el procedimiento para la incorporación de nuevas microcredenciales, la combinación de varias para configurar itinerarios ajustados a las necesidades del sector productivo y la respuesta a las demandas de nuevas microcredenciales de sectores y ocupaciones emergentes.
2. Los agentes del MGMT incluidos en el REMITGAL tendrán derecho a ser notificados tanto de su incorporación como de cualquier modificación que afecte a la información que les alcanza, disponiendo de mecanismos para su rectificación o actualización cuando corresponda.
3. La dirección general con competencias en materia de formación y cualificación para el empleo podrá dictar cuantas instrucciones sean necesarias para garantizar el funcionamiento del REMITGAL y su plena operatividad.

Artículo 47. Cuenta personal de formación

1. La cuenta personal de formación es un instrumento digital y personalizado para promover el perfeccionamiento y reciclaje profesional de la población activa, facilitando la gestión individualizada de su desarrollo profesional.
2. La cuenta personal de formación deberá:
 - a) permitir a las personas trabajadoras la identificación de la adecuación entre sus competencias profesionales y los requisitos exigidos por los distintos puestos de trabajo, garantizando el acceso a las oportunidades de formación, información y orientación profesional ajustadas a sus necesidades de mejora y progreso profesional,
 - b) facilitar y asegurar una planificación adecuada de la trayectoria formativa y laboral de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, en cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables en materia de formación para el trabajo y promoción profesional.
3. El acceso a la cuenta estará disponible para todas las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas y se gestionará a través del Portal Digital regulado en el

artículo 44 y será accesible desde diversos dispositivos, con una interfaz intuitiva que permita a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, gestionar sus derechos y recursos de formación de forma autónoma y eficiente.

Artículo 48. Derecho a la cuenta personal de formación

1. Las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas en edad laboral que residan legalmente en Galicia, con independencia de su nivel de estudios y de la situación laboral o profesional en la que se encuentren, podrán contar con una cuenta personal de formación que incluya derechos a la formación personal de la persona trabajadora adicionales a los recogidos en la cuenta de aprendizaje individual regulado en la Disposición adicional quinta del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por lo que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y a los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, así como el reconocimiento de la formación y la participación en actividades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales.
2. La cuenta personal de formación garantizará a dichas personas una coordinación más estrecha con las oportunidades de formación, incluyendo derechos financieros de formación vinculados a las iniciativas autonómicas, en particular aquellos vinculados a la obtención de microcredenciales.

Artículo 49. Derechos financieros de formación

La cuenta personal de formación facilitará el reparto de costes entre fuentes de financiación públicas y privadas para la constitución de los derechos de formación individuales. A tal fin, se promoverá la compatibilidad entre las aportaciones realizadas por las personas empleadoras en beneficio de sus empleados y empleadas, ya sea de forma voluntaria o como resultado de la negociación colectiva, y las aportaciones públicas destinadas a impulsar el acceso a la formación.

Artículo 50. Intercambio de datos

1. Los sistemas de información, análisis y prospectiva sobre el empleo que, en su caso, mantengan los agentes del MGMT y demás entidades que puedan integrarse lo en el MGMT deberán garantizar la plena integración e interoperabilidad con los sistemas autonómicos y estatales de empleo, así como con aquellos vinculados al reconocimiento de competencias, y deberán respetar los esquemas nacionales de interoperabilidad y seguridad.
2. La dirección general con competencias en materia de formación y cualificación para el empleo, en colaboración con los agentes del MGMT, definirá los modelos y

protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la puesta en marcha del sistema gallego de información del MGMT.

Artículo 51. Garantías de seguridad y autenticidad

Las microcredenciales y los sistemas de identidad digital autosoberana deberán contar con mecanismos tecnológicos que garanticen la seguridad, autenticidad e integridad de los datos, protegiendo a las personas aprendientes contra el acceso no autorizado y asegurando la veracidad de la información compartida.

El tratamiento de las microcredenciales y los datos asociados a la identidad digital de la persona aprendiente deberá realizarse en estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

Disposición última primera. Desarrollo normativo

Se faculta la persona titular de la consellería competente en materia de políticas activas de empleo para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución del presente decreto.

No plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este decreto, se aprobarán los desarrollos normativos que establezcan los requisitos y procedimientos necesarios para la implantación del sistema de calidad regulado en el Título IV de este decreto.

Disposición última segunda. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor en el plazo de un mes tras su publicación en el Diario Oficial de Galicia, excepto las disposiciones recogidas en el Título IV relativas al sistema de calidad, que entrarán en vigor a los seis meses de dicha publicación, y las relativas a la cuenta personal de formación regulada en los artículos 47 y 48, cuya entrada en vigor tendrá lugar a los doce meses de dicha publicación.