

Posición de la CES sobre la mejora de la validación del aprendizaje no formal e informal

Adoptada en el Comité Ejecutivo virtual de 22-23 de marzo 2021

Antecedentes

El 1 de julio de 2020, la Comisión Europea publicó un nuevo paquete de iniciativas políticas, la llamada Nueva Agenda de Capacidades¹, acompañada de un [documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal \(2020\)](#). Este último evalúa la aplicación de la [Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal](#) (ANFI).

La citada Recomendación del Consejo exige a los Estados miembros que apoyen a los individuos a la hora de validar sus capacidades para el aprendizaje posterior y el desarrollo de la carrera. La Comisión Europea distingue entre el **aprendizaje formal** (por ejemplo, los programas institucionales de educación y formación), el **no formal** (por ejemplo, la formación en la empresa) y el **informal** (por ejemplo, la experiencia laboral y vital), desde una perspectiva de aprendizaje permanente. Según la Recomendación del Consejo, "i) la **validación** es un proceso de confirmación por parte de un organismo autorizado de que una persona ha adquirido resultados de aprendizaje medidos en relación con una norma pertinente y consta de las cuatro fases siguientes 1. Identificación a través del diálogo de las experiencias particulares de un individuo; 2. Documentación para hacer visibles las experiencias del individuo; 3. Una evaluación formal de estas experiencias; y 4. Certificación de los resultados de la evaluación, que puede dar lugar a una cualificación parcial o total; y j) el **reconocimiento del aprendizaje previo** significa la validación de los resultados del aprendizaje, ya sea de la educación formal o del aprendizaje no formal o informal, adquiridos antes de solicitar la validación".²

El Grupo Consultivo de la Comisión Europea sobre el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) ha hecho un seguimiento de la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre el ANFI. Se pidió a los países que vincularan las cualificaciones/certificados validados a través del ANFI con las cualificaciones de educación y formación formal en sus marcos nacionales de cualificaciones (MNC). El Grupo Consultivo del MEC está debatiendo ahora el documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre la evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012.

Este documento de posición es la contribución de la CES al debate político a nivel de la UE sobre la mejora de las políticas y medidas de apoyo a las personas en la validación del aprendizaje no formal e informal. Su objetivo es:

¹ Comunicación sobre una "Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia", 2020

² Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal

- *Hacer que se aplique la Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (ANFI) mediante una conclusión del Consejo;*
- *Mejorar la orientación y el asesoramiento disponibles para los trabajadores y los desempleados a través de una política específica de la UE, por ejemplo, una Recomendación/Conclusión del Consejo.*

La digitalización y la descarbonización están teniendo un enorme impacto en la mano de obra europea. Por ello, la CES ha venido exigiendo estrategias efectivas de capacitación y recualificación que apoyen a los trabajadores en esta transición. Según el último informe del Cedefop³, el 46,1% de la población adulta, aproximadamente 128 millones de adultos en los Estados miembros de la UE-27, el Reino Unido, Islandia y Noruega, necesitan mejorar y reciclar sus competencias. *"Estos adultos pueden presentar un bajo nivel de educación, bajas capacidades digitales, bajas capacidades cognitivas o tienen una educación media-alta en riesgo de pérdida de capacidades y obsolescencia. Las estimaciones dibujan un panorama alarmante e insinúan una reserva de talento y un potencial sin explotar mucho mayor que los 60 millones de adultos con bajo nivel educativo que suelen denominarse como poco cualificados",* dice el informe. La CES está profundamente preocupada por el hecho de que la crisis de la COVID-19 y sus consecuencias económicas contribuirán al desempleo de larga duración de muchas personas cuyas competencias quedarán obsoletas durante la búsqueda de empleo. Por lo tanto, los **trabajadores y los desempleados necesitan urgentemente apoyo** no solo para acceder a formaciones de perfeccionamiento y recualificación, sino también **para validar sus capacidades y competencias**. Como subraya la Recomendación del Consejo de 2012 sobre el aprendizaje no formal e informal: *"La validación de los resultados del aprendizaje, es decir, de los conocimientos, las capacidades y las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal, puede desempeñar un papel importante en la mejora de la empleabilidad y la movilidad, así como en el aumento de la motivación para el aprendizaje permanente, en particular en el caso de las personas socioeconómicamente desfavorecidas o poco cualificadas."*

Reconocemos que los Estados miembros de la UE han dado pasos significativos para mejorar sus sistemas de validación desde la adopción de la Recomendación del Consejo de 2012. 14 países han mejorado sus sistemas de validación, en 22 países la validación se ha hecho más accesible, y adquirir una cualificación a través de la validación es ahora posible en 18 países (en comparación con 12 países en 2012)⁴. Estas cifras son alentadoras, pero también muestran que la Recomendación del Consejo aún no se ha aplicado plenamente en muchos países. Los gobiernos deben hacer un mayor esfuerzo para acelerar el proceso. A la CES también le preocupa que solo siete países de la UE⁵ dispongan de una **línea presupuestaria nacional específica** para la validación, mientras que los demás utilizan un enfoque descentralizado y proyectos a corto plazo para apoyar la validación. Para que los procesos de validación estén al alcance de todos y sean plenamente inclusivos, deben ser gratuitos y tener lugar en instituciones públicas.

³ CEDEFOP: [Capacitar a los adultos a través de itinerarios de mejora de las capacidades y recualificación. Volumen 1: población adulta con potencial para la mejora y la reconversión profesional, 02/2020 \[en inglés\]](#)

⁴ [Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal \(2020\); Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal \(2020\) \[todos en inglés\]](#)

⁵ BE, ES, FR, IT, LU, NL, RO

Asimismo, lamentamos que **no se preste suficiente apoyo a las personas** para validar sus capacidades y competencias. El informe de evaluación⁶ señala que muchas personas inician el proceso de validación sin finalizarlo, principalmente porque el proceso de validación puede requerir mucho tiempo y energía. Además, en muchos casos, no se proporcionan **permisos de formación remunerados ni ayudas económicas** para la validación. La CES ha venido abogando por que los países apliquen plenamente el **Convenio de la OIT sobre la licencia pagada de estudios de 1974** (núm. 140), para garantizar el derecho a una licencia pagada para cursar estudios profesionales complementarios, para apoyar el desarrollo de la carrera y para la validación de capacidades y competencias.

Los empleadores tienen que aportar su parte de responsabilidad en la provisión de una formación y recualificación de calidad e inclusiva a sus trabajadores, ayudándoles a validar sus capacidades y competencias, y reconociendo la formación de sus empleados. También deben apoyar a sus trabajadores ofreciéndoles permisos pagados para validar sus capacidades y competencias. La CES celebra que el número de países en los que es posible la validación a través de los actores del mercado laboral (empresas, organizaciones empresariales, etc.) haya aumentado en los últimos 9 años, pero lamenta que sólo sea posible en 17 países⁷ y no en toda la UE. Al mismo tiempo, es importante evitar el mal uso de los procesos de validación por parte de los empleadores como método barato y rápido de cualificar a sus empleados. La validación no debe utilizarse para mantener a los trabajadores poco cualificados como poco cualificados. Al contrario, la validación debe convertirse en el punto de partida para la formación continua de los empleados.

También es importante mejorar la **orientación y el asesoramiento** que se proporciona a los trabajadores y a los desempleados informándoles sobre los procesos de validación. Dado que el sistema de informes de formación es un instrumento importante, los **sindicatos** que informan a los trabajadores a pie de fábrica sobre las oportunidades de formación necesitan ayuda financiera para ampliar su apoyo en este sentido. Esto es esencial, sobre todo en el caso del apoyo a los trabajadores "**poco capacitados**" y "**con baja cualificación**" que pueden carecer de motivación para participar en las formaciones pero que han adquirido importantes capacidades y competencias a través de una larga experiencia laboral. Saber de antemano que existe la posibilidad y la oportunidad de recibir un apoyo eficaz para validar las capacidades y competencias puede ser muy motivador para que estos trabajadores reciban más formación.

Según el informe de evaluación, lamentablemente, el apoyo a la validación específica para los **migrantes y refugiados** está disponible principalmente a través de proyectos financiados y no como parte de los canales normales. Por eso es importante seguir apoyando a los sindicatos. Estos sindicatos, que son miembros de UnionMigrantNet, ya prestan apoyo a los migrantes y refugiados en materia de validación de capacidades y competencias. La CES y los interlocutores económicos y sociales europeos han estado trabajando en el proyecto LABOUR-INT⁸ para potenciar los esfuerzos de los interlocutores sociales, y de otras partes interesadas, en el apoyo al reconocimiento y la validación de las capacidades y competencias de los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados. Sin embargo, el objetivo final debería ser la creación de **sistemas sistemáticos y sostenibles** apoyados por los gobiernos.

La CES se alegra de que el Grupo Consultivo del MEC haya empezado a debatir sobre cómo mejorar las estrategias de validación para apoyar mejor a las personas mediante los siguientes

⁶ [Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal \(2020\) \[en inglés\]](#)

⁷ [Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal \(2020\)](#)

⁸ <http://www.labour-int.eu/skillsmigration/>

enfoques: 1. Sensibilizar; 2. Generar confianza; 3. Compartir información; 4. Ofrecer orientación y asesoramiento; 5. Facilitar el acceso; 6. Financiar la validación; 7. Adaptarla a las necesidades y objetivos individuales; 8. Proteger los derechos individuales; 9. Hacer visibles las normas; y 10. Garantizar la portabilidad y la transferibilidad. La CES ha consultado a sus organizaciones miembros⁹ sobre cómo estos enfoques pueden hacer que la validación sea una realidad para los individuos.

Como conclusión, **la CES pide a la Comisión Europea que haga cumplir la aplicación de la Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (ANFI), con una conclusión del Consejo, respetando las competencias nacionales en materia de educación y formación y los procesos de validación.**

1. Sensibilizar

Los sindicatos están bien informados sobre el valor de la validación de la formación. Lamentablemente, muchos sistemas todavía no ofrecen una comprensión clara de cómo funciona el proceso de validación. Dichos sistemas tampoco garantizan que los empleadores apoyen la validación y el reconocimiento de las formaciones que conducirían a una cualificación completa. Potenciar el **diálogo social nacional** sobre los procedimientos de validación y reconocimiento es una herramienta importante para concienciar sobre los puntos débiles de ciertos sistemas nacionales sobre dichos procedimientos.

Los interlocutores sociales europeos (CES, BusinessEurope, SMEUnited y CEEP/SGI Europe) llevaron a cabo una investigación sobre la formación de los empleados durante un proyecto de dos años (2016-18) sobre la promoción de la colaboración social en la formación de los empleados. Resultó que la falta de validación y reconocimiento de la formación de los empleados, la formación de adultos y la experiencia laboral son obstáculos para motivar a los adultos y a los trabajadores a asistir a las formaciones. Los sindicatos subrayaron que las políticas nacionales de validación y la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre el aprendizaje no formal e informal sólo pueden ser eficaces si se deciden en el marco de un **diálogo social** adecuado con los interlocutores sociales. Sin embargo, el problema es que el diálogo social sobre las políticas de validación sigue siendo escaso o inexistente en varios países europeos, a pesar de que la Recomendación del Consejo de 2012 sobre el ANFI establece claramente que los sindicatos deben participar en el desarrollo y la aplicación de la política a nivel nacional.

La [Recomendación Conjunta de los Interlocutores Sociales Europeos](#), que es el resultado final del proyecto de los interlocutores sociales, destaca que *"la formación de los empleados puede contribuir a crear un buen entorno de trabajo, que garantice el bienestar de los empleados en su trabajo, los motive y les permita progresar en su carrera y en sus ingresos"*. Sin embargo, la progresión profesional y salarial se produce cuando existe una validación y un reconocimiento de la formación y, por lo general, se define dentro de un convenio colectivo. Además, la *Recomendación Conjunta establece que "(12) Los representantes sindicales pueden desempeñar un papel activo para animar a los trabajadores a seguir una formación y/o beneficiarse de los servicios de orientación profesional, y proporcionar servicios de apoyo a los empleados para utilizar el potencial de validación del aprendizaje no formal e informal. Los sindicatos deberían proporcionar a sus representantes los recursos y la formación adecuados para ello. Los empleadores deberían tratar de garantizar que sus servicios de*

⁹ Se pidió a los miembros del Comité Permanente de Educación y Formación de la CES que expresaran su opinión sobre estos temas entre el 24 de noviembre y el 4 de diciembre de 2020. Se recibieron respuestas de DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CGIL, CISL y UIL (Italia), FNV (Países Bajos), UNIO (Noruega), UGT-E (España), Saco, LO y TCO (Suecia)

apoyo a la **orientación profesional y los recursos humanos** estén a disposición de todos los trabajadores y que mantengan a los trabajadores informados de las oportunidades de formación. (13) Los Estados miembros, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación deberían diseñar la formación de los trabajadores de forma que se base en el enfoque de los resultados del aprendizaje y que sea **compatible con la validación y la certificación de las capacidades**, tal y como se definen en las prácticas nacionales, y que proporcione acceso y ayuda para la adquisición de cualificaciones adicionales y superiores. Además, el aprendizaje no formal e informal debería ser mejor reconocido como parte de la **progresión de la carrera y ser validado como parte de la formación de los empleados**".

2. Crear confianza en la validación

Al igual que la educación de calidad e inclusiva, la formación y el aprendizaje permanente es un derecho dentro del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**. El derecho a acceder a procesos de validación y reconocimiento de calidad e inclusivos debe garantizarse también a todos los adultos, desempleados y trabajadores. Las personas estarán más dispuestas a confiar en los procedimientos de validación si saben que los sindicatos de trabajadores han participado en las decisiones relativas a los procesos de validación; si el proceso se basa en **normas acordadas y en la garantía de calidad**; si hay **transparencia en los sistemas**; y se garantiza **la transferibilidad de los certificados**. La mejor manera de concertar una política de competencias y de confiar en el resultado, es a través de **un diálogo social eficaz** entre el gobierno y los interlocutores sociales, junto con una amplia cooperación con las instituciones de formación.

La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y del aprendizaje no formal es una acción fundamental para la **justicia social**, y un pilar importante del aprendizaje a lo largo de toda la vida. El reconocimiento formal de la cualificación de los trabajadores, obtenido a través de la validación por parte de la empresa, tanto en los **contratos de trabajo como en la negociación colectiva**, ayudará a generar confianza en el proceso.

Los trabajadores y los desempleados aumentarán su confianza en los procedimientos de validación si éstos conducen a la **certificación por parte de instituciones públicas** o acreditadas, y cuando los **interlocutores sociales** están implicados en los procedimientos de validación y en las evaluaciones. Los **procedimientos de evaluación** dentro del proceso de validación deben tener una calidad garantizada para ser legales, fiables y objetivos.

Lo mejor sería que los procedimientos de validación formen parte del respectivo sistema nacional de educación y cualificación. Los sistemas de validación y reconocimiento deben ser complementarios al **sistema de cualificación** existente, y los certificados y cualificaciones proporcionados a través de los procedimientos de validación deben estar vinculados al marco nacional de cualificación. Esto es importante, ya que las cualificaciones formales son el punto de referencia por el que los empleados pueden estar seguros de que pueden utilizar los resultados de la validación. Cuando los procedimientos de validación no conducen a una cualificación completa, el trabajador debe ser informado de la oferta de formación disponible y de cómo llevarla a cabo para obtener una cualificación completa.

La **orientación y el asesoramiento profesional**, la orientación de la formación y la tutoría en la empresa (es decir, los programas Unionlearn), son requisitos básicos para aumentar la concienciación y el conocimiento de las posibilidades disponibles en un procedimiento de validación. Para ello, no sólo hay que **ampliar y normalizar los servicios de orientación**,

también es necesario aumentar masivamente la concienciación sobre la convalidación entre los empleadores, los trabajadores, los servicios de empleo y las escuelas.

3. Difundir información sobre la validación

Los trabajadores y los empleadores siguen teniendo poco conocimiento de las posibilidades que ofrece la convalidación. Varias organizaciones miembros de la CES informaron de que la disponibilidad de información sobre los procesos de convalidación suele estar fragmentada debido a la existencia de muchos actores que se ocupan de la validación (por ejemplo, instituciones de EFP, universidades, cámaras, etc.). Este enfoque descentralizado no es útil para los individuos, especialmente para los trabajadores, y les desmotiva a la hora de iniciar los procedimientos de validación. Este problema podría superarse si los servicios públicos de empleo no sólo ofrecieran orientación y asesoramiento a las personas sobre la EFP continua, sino también sobre los procedimientos de validación.

Los sindicatos a nivel comunitario, nacional y local pueden desempeñar un papel importante a la hora de ofrecer información sobre las ventajas de la validación y pueden dar apoyo a los empleados en el proceso. Este papel debe ser reconocido y facilitado por los gobiernos.

4. Orientación y asesoramiento antes, durante y después de la validación

Es necesario ofrecer orientación y asesoramiento en cada una de las cuatro etapas del proceso de validación descritas en la Recomendación del Consejo de 2012. El apoyo a las personas antes, durante y después del proceso de evaluación y certificación es necesario para satisfacer sus expectativas, aumentar las posibilidades de éxito y reducir los abandonos del proceso de validación. Es de suma importancia garantizar que los **profesionales de la orientación cualificados** tengan un amplio conocimiento de los procedimientos de validación y una información actualizada sobre los mismos. Los profesionales especializados y cualificados son un requisito para apoyar a las personas durante todo el proceso de validación.

Las experiencias de los sindicatos indican que **las estructuras de orientación están fragmentadas**, los servicios de empleo tienden a estar más orientados a la colocación y menos a la cualificación. La orientación durante la validación depende de la política de la empresa y de la participación de los sindicatos y los interlocutores sociales en los sistemas de validación. Algunos empleadores e interlocutores sociales sectoriales cuentan con el apoyo de los fondos de formación, por lo que pueden organizar muy bien este proceso. Sin embargo, **la orientación debe garantizarse como un derecho para todos los empleados** y es necesario mejorar su **calidad y su carácter inclusivo**. Una buena información y orientación son condiciones previas importantes para que la validación sea totalmente inclusiva, y los gobiernos deberían apoyarla mediante una política y un presupuesto eficaces.

Lamentablemente, muchos trabajadores siguen trabajando en sectores en los que **el diálogo social** es débil o inexistente, lo que supone un obstáculo para garantizar una orientación y un asesoramiento de calidad en el lugar de trabajo. Es esencial que se incite a los empresarios a invertir en sus trabajadores y que los gobiernos garanticen el **derecho nacional, y el presupuesto nacional o regional, para la orientación y el asesoramiento**, para todos los empleados, en todas las etapas del proceso de validación. La CES pide una **política europea que apoye esto mediante una recomendación del Consejo sobre la orientación y el asesoramiento**.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en el proceso de orientación, ya que cuentan con la confianza de los trabajadores y conocen las necesidades de éstos para

desarrollar sus competencias. Algunos sindicatos reciben apoyo, ya sea de los gobiernos o de las empresas, para proporcionar orientación y asesoramiento sobre la formación disponible para los trabajadores en las empresas, sobre la validación de dicha formación y sobre cómo motivar a los trabajadores para que asistan a estas sesiones. No obstante, los sindicatos a nivel de la UE, nacional y local necesitan más apoyo para garantizar que la información actualizada sobre los procedimientos de validación llegue a los trabajadores, y para establecer un **sistema de orientación sindical (representantes de formación)** en otros países.

El apoyo a los sindicatos por parte de las diferentes administraciones nacionales o regionales de los Estados miembros de la UE a través del desarrollo de proyectos de información y orientación o de convenios públicos de colaboración para los trabajadores con apoyo financiero, también de fondos europeos, debería ser una medida a considerar.

5. Facilitar el acceso a las personas

La CES considera que los procedimientos de validación y el aprendizaje permanente deben formar parte de una **estrategia** estructurada **del mercado de trabajo** y los gobiernos deben garantizar que estas dos políticas estén vinculadas y que las acciones no estén aisladas. Se necesitan **políticas efectivas a nivel nacional y de empresa**, y acciones que faciliten una mejor conexión entre la validación y la orientación profesional. Esto permitiría aprovechar al máximo las oportunidades de validación y apoyar al individuo a lo largo de su trayectoria de validación.

La validación debe encajar, y ser pensada, dentro de las aspiraciones profesionales generales del individuo. Existen **restricciones a la hora de validar determinadas cualificaciones profesionales**, pero las posibilidades deberían ser amplias para que todo el mundo tenga acceso a la validación, lo que llevaría a la certificación y cualificación de todas las profesiones y ocupaciones. Algunos procedimientos de validación **son demasiado complicados y menos accesibles** para los trabajadores poco cualificados. Los procedimientos de validación no deben consumir tiempo y energía y deben estar hechos a la medida de las personas. La validación también es útil para permitir el acceso a un examen de FP.

6. Apoyo financiero a la validación

Los costes del proceso de validación suelen estar regulados por un convenio colectivo o ser pagados por un fondo de formación sectorial. En los casos en que no es así, los individuos tienen que pagar ellos mismos el procedimiento (formaciones adicionales, material didáctico, exámenes, acceso a formación adicional, certificado, etc.), sólo unos pocos países tienen un presupuesto nacional para apoyar los procesos de validación, según el informe de evaluación. Esto es inaceptable. Además, desmotiva especialmente a los trabajadores poco cualificados y a los desempleados. Por lo tanto, los sindicatos exigen un **presupuesto público sostenible** para cubrir el coste del procedimiento de validación y de la formación, así como una **inversión efectiva por parte de los empleadores** en la formación de sus trabajadores y en la validación de sus capacidades y competencias.

Se debe permitir el uso de **cuentas de aprendizaje individuales/bonos de formación** para apoyar el acceso a los procedimientos de validación. En algunos fondos de formación o convenios colectivos, la validación está vinculada a los itinerarios individuales de aprendizaje. Esta práctica debería extenderse a todos los países europeos, ya que es un enfoque eficaz y útil para que los trabajadores refuercen su posición en el mercado laboral.

7. Adaptación del proceso a las necesidades y objetivos individuales

Las políticas nacionales deben estimular y facilitar procedimientos de validación que sean flexibles y adaptables a las necesidades individuales específicas. Los procesos de validación deben garantizar que los individuos puedan obtener información sobre el proceso de validación y entrar en un proceso hecho a medida de sus necesidades. La formación debe ser accesible geográficamente. Debería garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Sería esencial ampliar el **tiempo y la oferta** de los procesos de validación.

Los empleadores (RRHH) y los representantes sindicales deben asegurarse de que haya una difusión adecuada entre los trabajadores en los centros de trabajo. Muchos trabajadores no conocen las posibilidades de validación de su experiencia laboral hasta que ya es demasiado tarde, por ejemplo, cuando corren el riesgo de quedarse sin empleo o están a punto de cambiar de sector. Sin embargo, en ese momento es demasiado difícil organizar el proceso de validación.

La validación tiene más éxito cuando la demanda de validación de la experiencia laboral procede del propio empleado o empleada, en lugar de ser "impuesta" desde arriba. Hay que ofrecer a los empleados la **posibilidad** de solicitar un procedimiento de validación y se les debe informar sobre todo el proceso y los resultados del mismo.

Es importante **una comunicación clara** sobre el valor de la certificación. Los gobiernos deben garantizar y organizar **campañas de comunicación** para concienciar sobre el valor de la validación para los trabajadores, los sectores y los empleadores; y el impacto de la validación en la carrera y los puestos de trabajo de los empleados. También es importante que los gobiernos ofrezcan asesoramiento y apoyo gratuitos e independientes a los trabajadores.

8. Protección de los derechos individuales durante la validación

Todos los adultos deben tener derecho a acceder a procesos de validación de calidad e inclusivos y deben recibir un trato justo y equitativo durante el proceso. El carácter voluntario del proceso exige que se garantice la sencillez, la accesibilidad, la transparencia, la objetividad, la trazabilidad, la confidencialidad, la corrección metodológica, la exhaustividad y la equidad de los procedimientos de validación. **Un proceso de validación justo, de alta calidad e inclusivo** debe garantizar que los individuos obtengan los mismos resultados en las mismas condiciones. Esto debe lograrse a través de los organismos de cualificación en el contexto de la coordinación interinstitucional y en diálogo con los interlocutores económicos y sociales a todos los niveles.

Los miembros de la CES informan de que **a veces se utiliza la validación en el proceso de despido de un trabajador**. Por lo tanto, es esencial regular el proceso de validación para garantizar que sea independiente, que el trabajador sea el propietario de los resultados de la validación y que no esté obligado a compartir los resultados de la validación con su empleador. La CES considera que los sistemas de validación deben mejorarse para ofrecer un apoyo específico a los trabajadores y a los desempleados **desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico**, así como a los **migrantes y refugiados** que puedan necesitar ayuda adicional (por ejemplo, traductores) para apoyar los procesos de validación.

La **igualdad de género** debe garantizarse apoyando a las trabajadoras y a las desempleadas en los procedimientos de validación, teniendo también en cuenta las responsabilidades familiares.

9. Hacer que las normas sean visibles para los individuos

Los gobiernos deben garantizar que los procesos de validación emitan **certificados fiables**. Las directrices nacionales, acordadas con los interlocutores sociales, deben indicar con detalle las normas mínimas de los procedimientos de validación. Muchas normas son sectoriales, las normas de validación deben diseñarse para que funcionen más allá de las fronteras sectoriales y entre las instituciones de formación y el mercado laboral. Sin embargo, son pocas las normas reconocidas en todos los sectores, por lo que sería importante potenciar la **cooperación intersectorial** con una política eficaz.

Sería esencial garantizar una mejor comprensión y cooperación entre el sistema educativo y el mercado laboral sobre los procedimientos de validación, con el firme apoyo de la **investigación**. Un marco jurídico debería garantizar la participación de los interlocutores sociales. Debería ser transparente. Debe supervisar las normas de calidad de los procedimientos y de los proveedores de formación (centros de EFP o empresas), muchos de los cuales expiden certificados sin estar acreditados ni respetar el control de calidad. Este es el problema de que haya muchas organizaciones que proporcionan **microcredenciales**, como se subraya en la **posición** de la CES.¹⁰

10. Garantizar la portabilidad y la transferibilidad

Para apoyar una **transición justa** de los trabajadores dentro del mercado laboral y la **libertad de movilidad** dentro de Europa, es necesario garantizar la transferibilidad de los certificados. Esto es posible si los procedimientos de validación garantizan que los certificados o cualificaciones emitidos al final del proceso se vinculan a cualificaciones/ocupaciones formales. Muy a menudo, los resultados de la validación conducen a una cualificación parcial que requiere una formación complementaria. Garantizar que los trabajadores puedan acceder a esta formación complementaria es especialmente necesario para que obtengan su cualificación **completa**.

Los gobiernos deberían asegurar la **garantía de calidad** de los procedimientos de validación y la adecuada supervisión de los proveedores, con el fin de aumentar la confianza en los certificados y hacerlos transferibles. Desgraciadamente, la transferibilidad de los certificados entre sectores y entre centros de formación profesional y de enseñanza superior sigue siendo limitada. Muchos empleados no saben cómo utilizar sus certificados y cuáles son sus oportunidades, incluso a nivel nacional. Para superar este reto, los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes interesadas (por ejemplo, las instituciones educativas) deberían desarrollar un **formato común de resultados de aprendizaje y acordar el reconocimiento de los certificados y títulos** a nivel nacional, y entre instituciones y sectores.

Traducido por Internacional CEC UGT

¹⁰ [Posición conjunta de la CES y el CSEE sobre las microcredenciales en la EFP y la educación terciaria, 2020](#)