

Posición de la CES sobre una iniciativa de la UE sobre Cuentas individuales de aprendizaje

Antecedentes

Según el [programa de trabajo de la Comisión Europea para 2021](#), la Comisión Europea (CE) presentará una propuesta, para el Consejo, sobre las cuentas individuales de aprendizaje (ILA, por sus siglas en inglés, Individual Learning Accounts) en noviembre/diciembre de 2021. Ésta se basará en el resultado de dos consultas públicas.

La CE lanzó una consulta pública en dos fases sobre las ILA. La primera fase estuvo abierta entre el 23 marzo y el 20 de abril de 2021, con la intención de recibir comentarios sobre el texto de [la evaluación de impacto inicial](#).

El siguiente texto es la respuesta de la CES a [la 2ª fase de la consulta pública](#), que está abierta entre el 23 de abril de 2021 y el 16 de julio de 2021.

La pandemia de COVID-19, la digitalización y la descarbonización están teniendo un enorme impacto en la mano de obra europea que se enfrenta a la mayor transición que la humanidad jamás haya vivido. La pandemia ha acelerado los cambios estructurales en muchos sectores aumentando el ritmo de las transformaciones verdes y digitales. El éxito de una recuperación sostenible y resiliente tras la crisis de la COVID-19 dependerá también de la calidad de la mano de obra. Necesitamos mecanismos de inversión y financiación conjunta para un aprendizaje de adultos, un aprendizaje a lo largo de la vida y una formación de los trabajadores de calidad e inclusivos, que debe conducir a empleos de calidad y a una transición justa de la mano de obra. Según el último informe del Cedefop¹ 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, necesita mejorar la capacitación y la recualificación. En el futuro próximo nos enfrentaremos a desajustes en las cualificaciones y a un aumento de la reubicación laboral. Los trabajadores y los desempleados necesitan urgentemente apoyo, no solo para acceder a la formación para la mejora de la capacitación y la recualificación, sino también para validar sus capacidades y competencias y para acceder a una orientación y un asesoramiento de calidad.

Los sindicatos han exigido la plena aplicación del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales para garantizar que todos los alumnos de EFP, los trabajadores y los desempleados tengan el derecho a acceder a una formación de calidad e inclusiva y al aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Esto les permitiría participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. Esto significa también que la aplicación del PEDS debe garantizar el **derecho** de todos los trabajadores **a la formación de empleados, a los permisos educativos remunerados, a la plena cualificación, a la validación del aprendizaje informal y no formal, y a la orientación y el asesoramiento**. La CES se congratula de que la próxima iniciativa de la UE sobre las cuentas individuales de aprendizaje (ILA) se centre en la aplicación [del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#) (marzo de 2021), que establece un nuevo objetivo por el que, para 2030, al menos el 60%² de todos los adultos deberían participar en la formación cada año. La CES cree que es posible alcanzar este objetivo si la iniciativa de la UE adopta un **punto de vista más amplio** y se centra en garantizar **el derecho de acceso y una mejor financiación del**

¹ CEDEFOP: [Empowering adults through upskilling and reskilling pathways – Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling](#), 02/2020

² Según los [últimos datos de Eurostat](#), la proporción de personas de 25 a 64 años en la UE que participaron en educación o formación en [las últimas 4 semanas](#) fue del 10,8 % (2019), y el 44,4 % de las personas de 25 a 64 años de la [UE](#) participaron en educación y formación (durante los 12 meses anteriores a la entrevista), la mayoría de las cuales participaron en educación y formación no formal (2016).

aprendizaje de adultos y de la formación de los trabajadores, con diferentes herramientas financieras dependiendo de las **diferentes circunstancias nacionales**, en lugar de centrarse únicamente en cuentas individuales de aprendizaje.

Nos preocupa que la iniciativa de la UE pueda enviar un mensaje erróneo a los trabajadores al situar la mejora de las capacidades y la recualificación como una responsabilidad individual, dando a entender que los cambios en las capacidades y en los puestos de trabajo serán una carga a la que tendrán que hacer frente, incluso con el apoyo de las autoridades públicas. La iniciativa de la UE debería hacer hincapié en la **responsabilidad de los empresarios de financiar la formación** de su plantilla, de los aprendices y de los trabajadores recién contratados, que necesitan una formación continua basada en el trabajo. Los trabajadores que se han enfrentado al desempleo en las últimas décadas, debido a la llamada globalización, saben que las capacidades no habrían resuelto la desertización de su región. La iniciativa de la UE debería implicar que la responsabilidad de invertir recursos recae en los empresarios y en los sectores, recualificando a los trabajadores y financiando la formación sectorial, dando así un futuro a los trabajadores en el sector en el que están cualificados.

Las cuentas individuales de aprendizaje (ILA) pueden ser una de las herramientas que pueden apoyar el acceso a la formación. Sin embargo, debería haber diferentes soluciones y **diferentes herramientas financieras** en función **de las diferentes necesidades de los Estados miembros de la UE y de los interlocutores sociales nacionales y sectoriales**, y según **las diferentes necesidades de los adultos y de los trabajadores** que necesitan mejorar las capacidades y recualificarse en las empresas independientemente del tamaño de la empresa en la que trabajen y de las diferentes situaciones contractuales (adultos y trabajadores de baja, media y alta cualificación, desempleados, trabajadores atípicos y de plataforma, etc).

Creemos que las cuentas individuales de aprendizaje no significan lo mismo que garantizar el derecho del individuo a la formación. En los debates políticos, parece haber una confusión en el uso de expresiones como "**acceso a los derechos**" y "**acceso a las cuentas individuales de aprendizaje**". [Las directrices de empleo](#) revisadas adoptadas por el Consejo en octubre de 2020 establecen una clara diferenciación entre la garantía de los derechos a la formación y las cuentas individuales de aprendizaje como una de las herramientas, permitiendo a los países decidir la elección de dicha herramienta, o cualquier otra, para garantizar dichos derechos. A pesar de ello, la CE utiliza "cuentas individuales de aprendizaje" y "derechos individuales de aprendizaje" en la *evaluación de impacto inicial* de la consulta pública muchas veces como sinónimos. Además, no está claro si una iniciativa europea para apoyar una mejor financiación del aprendizaje de adultos, por ejemplo, a través de cuentas individuales de aprendizaje (ILA), debería ser aplicable sólo **para los trabajadores o universalmente a todos los adultos**.

La iniciativa de la UE debería diferenciar entre:

- **El derecho y el acceso al aprendizaje de adultos;**
- **El derecho y el acceso a la formación de los trabajadores; y**
- **El derecho y el acceso a los diferentes tipos de permisos de educación remunerados.**

El punto de vista de la CES es que el derecho a la formación **no debe ser una obligación para los trabajadores**. También es importante identificar diferentes mecanismos financieros para apoyar **el aprendizaje de los adultos (para todos los adultos, incluidos los desempleados)**, la **formación de los trabajadores y los diferentes tipos de permisos educativos remunerados** cuando el curso sirve tanto para las necesidades personales como para las del mercado laboral. Las cuentas individuales de aprendizaje pueden ser una de **las herramientas financieras que pueden garantizar el derecho a la formación**. La

responsabilidad de los empresarios y de los individuos debe estar claramente definida. Al igual que el **coste directo e indirecto** para el individuo, los empleadores y los ministerios/servicios públicos en relación con los diferentes tipos de formación y los permisos educativos remunerados. Garantizar el derecho a la formación no debe considerarse una responsabilidad individual, sino **una responsabilidad social y económica**.

La CES cree que es importante que la iniciativa de la UE adopte un punto de vista más amplio y se centre en garantizar el derecho de acceso a la formación y una mejor financiación del aprendizaje de adultos y de la formación de los trabajadores, utilizando diferentes herramientas financieras y no sólo las cuentas individuales de aprendizaje. Esta iniciativa a nivel de la UE podría ser una recomendación del Consejo apoyada por el Semestre Europeo y el Método Abierto de Coordinación entre países con la participación de los interlocutores sociales. Para una iniciativa de este tipo hay que tener en cuenta los siguientes puntos:

1. **El derecho a la formación** debe aplicarse en todos los países de la UE

La CES considera que la aplicación del 1^{er} principio del PEDS en todos los Estados miembros de la UE para garantizar el derecho a la formación para todos es el primer paso. Los derechos de acceso a la formación deben ser aplicables en todos los países de la UE, y estar legislados o definirse en los convenios colectivos. Este derecho no debe considerarse "voluntario", como sugiere la *evaluación de impacto inicial* de la CE. Debe ser **universalmente aplicable** a todos los adultos y trabajadores y no sólo a ciertos grupos de personas, por ejemplo, a los grupos con necesidades especiales. Los países en los que este derecho/prestación aún no existe deben ser alentados, a través de una recomendación del Consejo, para que garanticen el **derecho de acceso a una formación de calidad e inclusiva, así como a la formación de adultos, y a que garanticen el mejor mecanismo de financiación** que apoye los derechos de formación con la participación efectiva de los interlocutores sociales en **el gobierno, la gestión y el seguimiento** de dicho sistema.

2. Es necesario garantizar **el derecho a la formación de los trabajadores** en todos los países de la UE

La legislación y los convenios colectivos deben garantizar el derecho y la igualdad de acceso a **la formación de los empleados** a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, niveles salariales y de cualificación, tamaño y ubicación de la empresa y su sector industrial. Los empresarios deben seguir asumiendo la responsabilidad de actualizar las competencias de sus trabajadores en función de sus necesidades y del cambio de los puestos de trabajo y las tareas. Este punto también fue subrayado en el [Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre la Digitalización](#) (2020)³ y también es coherente con el [Acuerdo Marco Autónomo de los interlocutores sociales europeos sobre el Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional](#) (2017). La **responsabilidad** de la recapacitación y la recualificación de los trabajadores dentro de la transición justa de las industrias y en relación con las competencias relacionadas con la empresa debe seguir siendo del empleador. Los empleadores deben garantizar el acceso a la formación de los trabajadores a todos incluyendo a sus trabajadores de plataforma, a los free lancers y a los trabajadores con contrato temporal. El **coste** y el acceso a la formación de los empleados deben ser garantizados por las empresas y la formación debe tener lugar dentro **del horario de trabajo** para respetar el equilibrio de la

³ Establece: "Cuando un empresario solicite a un trabajador que participe en una formación relacionada con el puesto de trabajo que esté directamente vinculada a la transformación digital de la empresa, la formación es pagada por el empleador o de acuerdo con el convenio colectivo o la práctica nacional. Esta formación puede ser interna o externa y tiene lugar en un momento adecuado y acordado tanto para el empleador como para el trabajador, y siempre que sea posible durante la jornada de trabajo para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los trabajadores. Si la formación tiene lugar fuera del horario de trabajo, deberá organizarse una compensación adecuada".

vida laboral y personal de los trabajadores. A menudo, la formación de los trabajadores se financia con **una tasa patronal y/o el coste compartido de la formación**. Los ministerios deben garantizar que la contribución financiera directa e indirecta a las empresas para la formación de los empleados llegue realmente a los trabajadores. Además, deberían tener en cuenta las dificultades para impartir una formación eficaz efectiva, en línea o de forma combinada, durante la pandemia de COVID-19.

3. Es necesario garantizar **el derecho a los permisos educativos remunerados** en todos los países de la UE

Además de garantizar el derecho de los trabajadores a la formación, el Convenio 140 de la OIT sobre **el permiso de formación remunerado** debería aplicarse en todos los países de la UE como un derecho. Deberían considerarse dos formas de este permiso:

Tipo 1. **Permiso individual retribuido de aprendizaje/formación.**

Esto ha permitido a los trabajadores de varios países asistir a cursos para el desarrollo de la carrera profesional durante las horas de trabajo y también a cursos de interés personal durante sus horas de trabajo. A este respecto, se ha fijado un determinado número de días u horas junto con los interlocutores sociales. El trabajador puede elegir libremente los cursos, y el plan suele ser financiado por el ministerio correspondiente de diferentes maneras, dependiendo de sistemas nacionales, por ejemplo, mediante una cuenta individual de aprendizaje o un bono. Por lo tanto, **los fondos de la UE** (por ejemplo, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia MRR) podrían apoyar el desarrollo de sistemas de permisos individuales de aprendizaje/formación para garantizar el acceso universal al aprendizaje y la formación a todos los adultos, incluidos los trabajadores.

Tras el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral, el derecho a un permiso educativo remunerado debería permitir a las personas desarrollar otras capacidades (incluidas **las capacidades básicas y las competencias clave**, con especial atención a la competencia de aprender a aprender), que pueden ir más allá de las necesidades de la empresa, que son necesarias para su progresión profesional. Estos sistemas también deberían permitir al trabajador participar en el proceso **de validación del aprendizaje informal y no formal**. Es importante que los interlocutores sociales sigan participando en la **dirección, la gestión y el seguimiento** de estos sistemas.

No todos los trabajadores de la UE se benefician por igual del derecho al permiso de educación remunerado, por ejemplo, los empleados del **sector público** pueden no tener ese derecho mientras que los trabajadores del sector privado lo tienen. Si el permiso individual retribuido de aprendizaje/formación es aplicable no sólo a trabajadores, sino a todos los adultos de forma universal, y si se financia públicamente para permitir el uso de cuentas/vales personales para los cursos, apoyaría la formación de **todos los trabajadores** y adultos, **incluidos los desempleados, los trabajadores atípicos y los trabajadores de plataforma**. No obstante, **los trabajadores de plataforma, los autónomos y los empleados con un contrato temporal** deberían tener acceso a la formación de los empleados y utilizar el permiso individual retribuido de aprendizaje para sus intereses y necesidades generales cuando están empleados por una empresa. Si este permiso individual retribuido de aprendizaje/formación se financia con una cuenta individual de aprendizaje o un bono, esta cuenta o bono debe ser de propiedad individual y el individuo debe decidir cómo quiere utilizarlo, para qué tipo de tipo de formación, y si quiere acumularlo para cursos más caros o para un uso posterior. Estos sistemas financieros para apoyar el aprendizaje y el trabajo de los trabajadores también pueden ser gestionados por los sindicatos conforme a la situación nacional.

Tipo 2. Permiso retribuido de aprendizaje/formación a nivel de empresa/sectorial

A petición de la empresa, cuando impartir formación a los trabajadores dentro de la empresa no es posible por razones tales como necesidades específicas de formación, herramientas de formación, tutores etc., se pide a los trabajadores que participen en una formación fuera de la empresa, que es pagada por la empresa. En muchos países, estos permisos de formación se financian con el presupuesto de formación de las empresas, con el apoyo de la **cotización del empleador**, ya sea distribuida por el ministerio directamente a las empresas o a los proveedores de EFP. La *evaluación de impacto inicial* de la Comisión se refiere a este sistema como **"formación patrocinada por el empleador"**. Para garantizar que todos los trabajadores (de cualquier nivel de cualificación y situación contractual, y en los sectores público y privado) puedan acceder a ese permiso de formación remunerado, debe haber un acuerdo con los sindicatos a nivel de empresa y/o sector sobre la igualdad de acceso a los distintos tipos de formación. Se debe evitar seleccionar sistemáticamente a un mismo trabajador, o sólo a los trabajadores con contrato indefinido o de alta cualificación para que tengan acceso a dicha formación.

El acceso a los dos tipos de permisos de formación remunerados debe ser igualmente respetado y definido por los **convenios colectivos**. Es importante distinguir qué porcentaje de permiso educativo retribuido pueden disfrutar los trabajadores por motivos individuales y por formación relacionada con la empresa (por ejemplo, 50% de permiso retribuido por interés propio y 50% de permiso retribuido por necesidades de la empresa). Es **competencia nacional decidir las condiciones del derecho de acceso al permiso retribuido de formación** (cualquiera de estos dos tipos) con la participación de los interlocutores sociales, por ejemplo, si puede ser aplicable de por vida o para la vida profesional, si se pueden conceder más permisos de formación a los trabajadores jóvenes y a los trabajadores poco cualificados, y si el cálculo de los días de permiso retribuido incluye la asistencia a los cursos, la preparación de los cursos y de los exámenes, y la asistencia a los exámenes, etc. Es fundamental que el permiso de formación remunerado se garantice para los sindicalistas que participan en formación cuando se implemente el Convenio 140 de la OIT.

4. Debería existir un mejor mecanismo de control

La *evaluación de impacto inicial* de la Comisión menciona que la participación en el aprendizaje de adultos en Europa es, en general, baja y que los empleadores sufren una escasez de capacidades. Sin embargo, la recopilación de datos a nivel de la UE sobre la participación en el aprendizaje de adultos debería mejorar y ser más frecuente, y debería incluir información sobre la participación en la formación de los empleados proporcionada por las empresas a sus trabajadores. En cuanto a las dificultades de las empresas para encontrar trabajadores con las "capacidades adecuadas", la CES ya ha subrayado que es necesario examinar **las verdaderas razones del desajuste de capacidades**. Según el CEDEFOP⁴, el 70% de las empresas sufren escasez de personal cualificado, pero todavía son pocas las que lo relacionan con los obstáculos que crean para encontrar trabajadores cualificados, por ejemplo, problemas con el proceso de contratación, la ubicación geográfica de la empresa, el nivel salarial y las condiciones de trabajo.

La CES considera que, para garantizar el derecho a una formación de calidad e inclusiva para los trabajadores y para alcanzar el objetivo del 60% de participación en el aprendizaje de adultos del PEDS, es esencial hacer un seguimiento adecuado de la **participación en el aprendizaje de adultos** y de la inversión de los países en este ámbito. Esto incluiría datos sobre la participación en formaciones de interés individual y por parte de diversos proveedores. También incorporaría **el seguimiento de la formación para el mercado laboral**, por ejemplo,

⁴ *Encuesta europea sobre competencias y empleos, CEDEFOP, 2015, y Competencias, cualificaciones y empleos en la UE: ¿la creación de una combinación perfecta? CEDEFOP 2015*

la formación impartida por las empresas sobre las necesidades de formación relacionadas con la empresa, y la formación impartida fuera de la empresa todavía sobre necesidades de formación relacionadas con la empresa. De hecho, la CES ha exigido un **seguimiento más frecuente y la recopilación de datos sobre la oferta de formación de las empresas y la inversión en ella**. El CESE, en su reciente dictamen sobre la [Agenda de competencias actualizada](#), también sugirió una recogida de datos más frecuente (en lugar de cada cinco años) sobre el "porcentaje de empresas que imparten formación por tipo de formación", y "el gasto de las empresas en cursos de formación como porcentaje del coste laboral total".

5. Hay que respetar los principios de subsidiariedad.

Subrayamos la importancia de respetar los sistemas nacionales de educación y formación y las normativas nacionales relativas a los requisitos de cualificación para ejercer una profesión, así como el papel de los interlocutores sociales nacionales y sectoriales en la identificación de las necesidades de cualificación, los requisitos de cualificación y la gestión de los sistemas nacionales de acceso y financiación del aprendizaje de adultos y de la formación de los trabajadores. Los Estados miembros de la UE deberían definir sus propios mecanismos e instrumentos financieros para apoyar el acceso de los trabajadores y los adultos a la formación con la participación de los interlocutores sociales.

6. Diálogo social efectivo

El diálogo social con los sindicatos es esencial en una iniciativa europea sobre la garantía del derecho de acceso y la financiación del aprendizaje de adultos y la formación de los trabajadores, ya que tendrá un impacto significativo en los trabajadores. Cualquier mecanismo y herramienta de financiación, como los ILA o los bonos, debe construirse con los interlocutores sociales y vincularse a **otras herramientas nacionales y de la UE ya existentes**, incluyendo, por ejemplo, los fondos interprofesionales gestionados conjuntamente por los interlocutores sociales en algunos países europeos, y la disposición de la negociación colectiva sectorial nacional. Es esencial que los interlocutores sociales europeos participen en la decisión de una política a nivel europeo relacionada con la financiación y el acceso a la formación de los trabajadores y a los permisos educativos remunerados. Los interlocutores sociales nacionales y sectoriales deberían participar en la gobernanza, la gestión y el seguimiento de los mecanismos financieros de la formación de los trabajadores y de los permisos educativos retribuidos. Siguiendo un enfoque participativo, los sindicatos a nivel empresarial, sectorial y regional, deben ser incluidos en la gestión de estas actividades de formación y en la previsión y el análisis de las necesidades de cualificación.

7. Transferibilidad

Es fundamental garantizar la transferibilidad del derecho al permiso de formación remunerado y su presupuesto de apoyo utilizado por el individuo (por ejemplo, ILAs o vales) entre puestos de trabajo, y garantizar que **el empleador reconozca** la formación. La transferibilidad del derecho a la licencia de estudios remunerada y de las cuentas financieras entre países debe seguir estando garantizada mediante acuerdos bilaterales entre los países, con el fin de respetar las normativas nacionales.

8. Garantizar el acceso a la convalidación dentro de los permisos educativos retribuidos

El otro prerrequisito fundamental para el diseño de una iniciativa europea sobre garantizar el derecho al acceso y la financiación del aprendizaje de adultos y la formación de los trabajadores es la aplicación de la [recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje informal y no formal \(2012\)](#). Creemos que los dos tipos de permiso de formación remunerado mencionados y cualquier tipo de mecanismo financiero que apoye dicho permiso (ILA, bono,

etc.) también deberían utilizarse para apoyar la participación de los trabajadores en los procesos de **validación de sus capacidades y competencias**, y para ayudarles a acceder a las cualificaciones. En la actualidad sólo 7 países⁵ disponen de presupuestos nacionales para la validación de las capacidades y competencias de los trabajadores.

9. Igualdad de acceso a todos los trabajadores

Muchas políticas culpan a los trabajadores y a los adultos de su falta de motivación para participar en la mejora y la recualificación de las competencias. También es importante diferenciar entre la **motivación** de los trabajadores para participar en la formación y el **acceso a la formación** que les proporcionan los empleadores. En realidad, el 34% de las empresas no ofrecen formación a sus trabajadores o sólo a muy pocos (menos del 20%) de los trabajadores de la empresa⁶. Según [los resultados del PIAAC de la OCDE](#) (Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos de la OCDE) los adultos poco cualificados son los más reacios a participar en el aprendizaje permanente. Un apoyo focalizado en permitir **la igualdad de acceso a la formación** en general sigue siendo un reto. La investigación muestra que los trabajadores altamente cualificados y los trabajadores con contratos fijos participan más en actividades de formación y desarrollo de capacidades. Una de las razones es que los empresarios invierten más en estos grupos de trabajadores que en los que tienen un contrato temporal o en los trabajadores poco cualificados, que a menudo tienen menos posibilidades de aprender en sus puestos de trabajo porque suelen trabajar en empleos sin salida y en malas condiciones laborales. Es necesario mejorar la estabilidad y la calidad del empleo, además de garantizar la información, la motivación y el apoyo específico para acceder a la formación. Una iniciativa europea para garantizar el derecho de acceso y la financiación del aprendizaje de adultos y la formación de los trabajadores podría abordar este problema. **Los sindicatos** desempeñan un papel esencial en la orientación de los trabajadores a nivel de lugar de trabajo, pero necesitan ser apoyados con fondos sostenibles.

10. Igualdad de acceso a la orientación y el asesoramiento

Los trabajadores necesitan **una orientación, un asesoramiento** y un apoyo apropiados para adecuar la formación a sus necesidades de cualificación. También es importante mejorar la orientación y el asesoramiento proporcionados a los trabajadores y a los desempleados, que les informan sobre la formación disponible, su reconocimiento y el proceso de validación. Esto es esencial, especialmente en el caso de apoyo a los trabajadores poco cualificados y de baja cualificación, que pueden carecer de motivación para participar en las formaciones. 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 posibilidades de formación necesitan ayuda financiera para ampliar su apoyo. La orientación profesional y la orientación sobre la formación y tutoría en la empresa (es decir, los programas Unionlearn), son requisitos básicos para aumentar la concienciación y el conocimiento de las posibilidades de formación disponibles. Subrayamos que la [Recomendación de la Comisión de 4.3.2021 sobre un apoyo activo eficaz al empleo tras la crisis COVID-19](#) (EASE) dice claramente que "los Estados miembros deben proporcionar un apoyo individualizado a los solicitantes de empleo, que incluya asesoramiento, orientación y tutoría, evaluación y validación de las capacidades, asistencia en la búsqueda de empleo, apoyo al espíritu empresarial y recurso a los servicios sociales cuando sea necesario". Por lo tanto, los servicios públicos de empleo tienen un papel claro en garantizar la orientación y el asesoramiento a los trabajadores apoyados por el MRR. A nivel nacional los sindicatos pueden, además de los Servicios públicos de Empleo o en colaboración con ellos, desempeñar también un papel importante en relación con el uso y la gestión de los diferentes mecanismos financieros para el aprendizaje y la formación de los trabajadores y para proporcionar

⁵ [Commission Staff Working Document: Evaluation of the 2012 Council Recommendation on validation of non-formal and informal learning \(2020\)](#)

⁶ [Eurofound/Cedefop European Company Survey \(2019\)](#)

orientación y asesoramiento. Los sindicatos pueden proporcionar un asesoramiento individual fiable e independiente sobre el desarrollo personal, profesional y de la carrera, incluida la educación y formación complementaria, tanto para afiliados como para no afiliados.

11. Derecho a la plena cualificación

Los cursos impartidos en el marco de los permisos de formación remunerados deben ser reconocidos como parte de las cualificaciones completas del Marco Nacional de Cualificaciones y estar vinculados a ellas. Debido a la crisis de COVID-19 las cualificaciones completas son ahora más importantes que las microcredenciales. La experiencia de los sindicatos es que hay un mayor interés de **los empresarios por las cualificaciones completas** que por los cursos de corta duración, que no proporcionan todas las capacidades necesarias para que una persona pueda ejercer una profesión. Es importante desarrollar "**normas europeas**, que aborden los requisitos mínimos" sobre las microcredenciales y una lista fiable de proveedores de microcredenciales a nivel de los Estados miembros, que puedan ser cursadas por los trabajadores mediante el uso de su permiso de formación remunerado. Los sindicatos deberían desempeñar un papel importante en el control y la decisión de qué proveedor de formación se incluye en el registro de las oportunidades de formación que son elegibles para la financiación.

12. Garantía de calidad de los cursos e igualdad de acceso

Celebramos que la evaluación de impacto inicial mencione la calidad del "mercado de la formación", *"la falta de transparencia sobre las ofertas de apoyo y formación disponibles, la incertidumbre sobre su calidad y reconocimiento en el mercado laboral, y la insuficiente adaptación de las ofertas de formación a las necesidades individuales"*. En la actualidad existen **proveedores** de cursos que a menudo no tienen **garantía de calidad** ni están **acreditados**. Una mayor calidad y la inclusividad de la formación para los trabajadores debe ser garantizada. La igualdad de acceso al aprendizaje de adultos para todas las personas de diferentes entornos socioeconómicos debe ser garantizada dentro de los procedimientos nacionales e institucionales de garantía de calidad por parte de los gobiernos y los interlocutores sociales con la participación de los servicios públicos de empleo y otras administraciones educativas nacionales adecuadas. Es importante garantizar la igualdad de acceso al aprendizaje de adultos dentro de la aplicación efectiva de la [Recomendación del Consejo de la UE de 2016 sobre los "itinerarios de mejora de las capacidades"](#).

Traducido por Internacional CEC UGT