

Posición de la CES sobre Dotar a los trabajadores de las competencias necesarias para la transición verde

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES de 16-17 marzo 2022

Antecedentes

El 1 de julio de 2020, la Comisión Europea publicó la [Agenda Europea de Capacidades](#), que se centra en la mejora y el reciclaje de las capacidades para las transiciones verde y digital del mercado laboral.

La Comisión Europea presentó una [Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental](#) el 14 de enero de 2022 tras una [consulta pública](#) en dos fases durante 2021. Esta Recomendación del Consejo trata del aprendizaje sobre la conciencia medioambiental y la sostenibilidad para todos, mientras que la [Propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo sobre la garantía de una transición justa hacia la neutralidad climática](#), presentada el 14 de diciembre de 2021, se centra también en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores en la transición verde. Los ministros de Asuntos Sociales de la UE se reunieron el 15 de febrero de 2022 para debatir la cuestión de las competencias, tanto de los jóvenes como de los adultos, para afrontar los retos de la transición verde y digital.

La siguiente posición incluye los puntos de vista de los sindicatos sobre la política de la Comisión Europea y resume las opiniones de la CES sobre dotar a los trabajadores de las competencias necesarias para la transición verde.

No hay empleos en un planeta muerto. Por eso, reducir rápidamente las emisiones de gases de efecto invernadero de la UE es una prioridad absoluta para los sindicatos europeos. Cumplir los objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero es crucial si Europa se toma en serio el cumplimiento de su compromiso en el marco del [Acuerdo de París](#). Sin embargo, para alcanzar estos objetivos, las políticas climáticas deben ser **socialmente justas**. Lamentablemente, el [Pacto verde europeo](#) aún no va acompañado de las políticas sociales equivalentes para hacer de esta transición una transición justa, en línea con la aplicación del **Pilar Europeo de Derechos Sociales** y la [Declaración de Oporto](#). Reconocemos que la [Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental](#) y la [Propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo sobre la garantía de una transición justa hacia la neutralidad climática](#) intentan basarse en estas políticas.

La **crisis de la COVID-19** tuvo un impacto en todo el mundo, transformó la forma de trabajar de las personas y aumentó la concienciación sobre el cambio climático (por ejemplo, al cambiar el consumo, el transporte o el trabajo). Como recuerda el reciente dictamen del CESE¹, todo el mundo necesita los conocimientos y la información necesarios sobre el medio ambiente sostenible para luchar eficazmente contra el cambio climático y adaptarse a él. Además, todo

¹ Comité Económico y Social Europeo: [Hacia una estrategia de la UE para potenciar las capacidades y competencias ecológicas para todos \(dictamen de iniciativa\)](#), 2020

el mundo necesita comprender y anticipar sus efectos previstos, como las inundaciones, los incendios forestales, las olas de calor y los fenómenos meteorológicos extremos².

Las políticas climáticas tendrán **un fuerte impacto en los trabajadores** y requerirán una formación masiva, la recualificación y la mejora de las cualificaciones. Esta transición debería usarse como una oportunidad para crear empleos de calidad con buenas condiciones de trabajo en todos los sectores y regiones. La recualificación y la mejora de las competencias de los trabajadores deben considerarse una responsabilidad socioeconómica. **El papel de los empresarios** en el apoyo al acceso de los trabajadores a la formación es esencial. El acceso a la formación debe garantizarse a los trabajadores con independencia de su situación contractual, en cualquier sector y zona geográfica de Europa, y en empresas de cualquier tamaño. A menudo, los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos de corta duración, predominantemente mujeres, jóvenes, migrantes, autónomos y trabajadores poco cualificados tienen menos acceso a la formación. Nos preocupa que las nuevas iniciativas de la UE sobre [cuentas individuales de aprendizaje](#) y [microcredenciales](#) puedan dejar a los trabajadores como únicos responsables de su propio desarrollo de competencias, mientras que los cambios en sus puestos de trabajo se ven afectados por políticas climáticas que están desconectadas de sus consecuencias sociales.

El Cedefop³ informa de que el 46,1% de la población adulta, aproximadamente 128 millones de adultos en Europa, necesita mejorar y reciclar sus conocimientos⁴. La formación de los empleados es clave en las políticas de mitigación del cambio climático, y los trabajadores de los sectores que se ven afectados negativamente por éste **necesitan un apoyo eficaz** para acceder a los programas de formación, de reciclaje y mejora. Acogemos con satisfacción que la propuesta de *Recomendación del Consejo sobre el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental* también aborde los sectores de la EFP y el aprendizaje de adultos, pero lamentamos que no aborde la formación de los empleados y las necesidades de los trabajadores en la transición verde de las industrias.

Las estrategias de cualificación no pueden ir separadas de las estrategias de creación y mantenimiento de empleos de calidad. De hecho, los programas de formación, recualificación o mejora de las competencias no servirán para los trabajadores si viven en una zona económicamente desértica que no ofrece oportunidades laborales alternativas. Los trabajadores necesitan empleos alternativos de calidad en las mismas regiones en las que se notarán los efectos de la transición. Para que esto ocurra, la Unión Europea y sus Estados miembros deben desarrollar las políticas industriales adecuadas para mantener los puestos de trabajo en Europa y, al mismo tiempo, evitar las fugas de carbono y lograr la deslocalización de las actividades industriales en Europa.

La importancia del desarrollo de competencias en la mitigación, en la adaptación al cambio climático y en la economía circular

Para hablar de competencias para el empleo en las regiones y los sectores afectados por la transición verde, tenemos que ser concretos sobre las necesidades de competencias e ir más allá del estrecho prisma de las competencias básicas y digitales. Los cambios de competencias en la economía tendrán que coincidir con los cambios que traerán las políticas de mitigación y adaptación y el cambio a una economía circular. Estas políticas tendrán efectos diferentes en los distintos segmentos de la mano de obra, lo que significa que necesitamos enfoques

² CESE: [Hacia una estrategia de la UE para mejorar las capacidades y competencias ecológicas para todos](#), 2020

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

⁴ Desde el punto de vista sectorial, se prevé la creación de 1,5 millones de nuevos puestos de trabajo en el sector de la energía, 1,1 millones de empleos en el sector de la construcción y 100.000 en el sector agrícola, mientras que se prevé la pérdida de unos 150.000 puestos de trabajo en el sector del automóvil. En: [McKinsey: Net-Zero Europe Decarbonization pathways and socioeconomic implications](#), 2020

diferenciados y específicos para afrontar estos retos.

En cuanto a la mitigación, de acuerdo con su legislación climática, la UE debe alcanzar la neutralidad climática para 2050. La agenda climática, a partir de la aplicación del "Paquete Fit for 55", acelerará masivamente la transformación del mundo del trabajo. Desde el punto de vista cuantitativo el "[Paquete Fit for 55](#)" podría tener un posible impacto agregado sobre el empleo (equivalente a una pérdida de 494.000 puestos de trabajo de aquí a 2030 o a una posible creación de 110.000 puestos de trabajo en conjunto) algo que sin embargo disimula fuertes variaciones sectoriales y regionales⁵. Los trabajadores directamente afectados necesitan apoyo en el periodo de transición para ser recualificados y acompañados. El reto de la cualificación en la próxima década es enorme, pero es factible si se aplican las políticas adecuadas. Creemos que es necesario tener en cuenta las diferencias regionales y locales, y no sólo los datos globales, y apoyar a las regiones más afectadas.

Las estrategias de adaptación⁶ a los cambios climáticos a los que ya nos enfrentamos también afectarán a muchos sectores en cuanto a la organización del trabajo, las necesidades de cualificación, la capacidad de inversión y el empleo (aumento del estrés térmico, inundaciones, olas de calor, incendios forestales, sequías...). Muchos sectores necesitarán que sus trabajadores adapten sus competencias y formación para hacer frente a esos cambios⁷. Esto requiere políticas eficaces de previsión de las competencias y de actualización de los perfiles profesionales y ocupacionales con la participación de los sindicatos en las decisiones.

El cambio a una economía circular también requerirá la mejora de las cualificaciones y la formación de los trabajadores. Según el último proyecto conjunto de los interlocutores sociales de la UE⁸, el impacto en el empleo del cambio a la economía circular diferiría ampliamente entre los sectores, donde algunos sectores como la gestión de residuos, la reparación, el mantenimiento, el reciclaje, la refabricación y la reutilización serían los más beneficiados, mientras que sectores como las industrias extractivas, los metales básicos primarios, los materiales y los productos químicos, así como algunos bienes duraderos, se verían afectados negativamente. El proyecto conjunto de los interlocutores sociales de la UE subraya que el cambio a una economía circular tiende a requerir una mayor cualificación de los trabajadores, ya que deben adaptarse al uso de materiales reciclados. Al mismo tiempo, el cambio a la economía circular probablemente también conduzca a un aumento de la demanda de cualificaciones de nivel medio, sobre todo en el ámbito de la reparación y el mantenimiento, lo que podría contribuir a mitigar las tendencias actuales de dualización en el mercado laboral. En términos más generales, el pensamiento circular deberá aplicarse en todos los sectores, industrias, profesiones y programas educativos. La economía circular debería "integrarse en todos los niveles de la educación, ya que la naturaleza cambiante de muchos puestos de trabajo requerirá conocimientos sobre cómo aplicar los principios circulares, como la eficiencia de los recursos, conocimientos sobre nuevos materiales o nuevos modelos de servicio en diferentes profesiones, y competencias digitales".⁹

Para tener éxito en esta transición, será primordial la previsión de las necesidades de competencias. La confianza en los trabajadores y la confianza de los empleados en el proceso también son clave. En este sentido la recualificación de los trabajadores para mantenerlos en la misma empresa es la política más tranquilizadora para estos últimos. También es esencial para las empresas garantizar que no se pierden las competencias adquiridas. Cuando esto no

⁵ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, evaluación de impacto "[Aumentar la ambición climática de Europa para 2030 - Invertir en un futuro neutro para el clima en beneficio de nuestros ciudadanos](#)".

⁶ CES, 2020, [Guía para los sindicatos: la adaptación al cambio climático y el mundo del trabajo](#); [Proyecto de la CES sobre la adaptación y el mundo del trabajo](#); [Resolución](#) de la CES: Una nueva estrategia de adaptación al cambio climático de la UE para el mundo del trabajo

⁷ OIT: [Greening Jobs and Skills](#), 2010

⁸ [Informe final](#) del PROYECTO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS SOBRE LA ECONOMÍA CIRCULAR Y EL MUNDO DEL TRABAJO (en inglés)

⁹ [Sitra report: How does the circular economy change jobs in Europe, March 2021](#)

es posible en la misma empresa y es necesaria la transición de un puesto a otro, es esencial mantener a los trabajadores en el mismo sector y dejarles el tiempo necesario para la reconversión, sin pérdidas económicas para el trabajador. También se debería garantizar que los trabajadores puedan encontrar oportunidades de empleo alternativas en las mismas regiones en las que están activos actualmente, para no poner en peligro el apoyo de las comunidades a la transición necesaria.

La formación inclusiva de los empleados será clave para el éxito de la transición verde. De hecho, implicar a los empleados en el desarrollo de los planes de formación ayudará a anticipar correctamente las necesidades de competencias. También es probable que conduzca a una mayor innovación hacia tecnologías limpias y procesos de la economía circular ya que los trabajadores son actores activos de la innovación sobre el terreno en las empresas y sectores.

La estrategia de descarbonización de la UE tiene que basarse en una coordinación y planificación política coherente. Vincularla estrechamente a la Estrategia Industrial de la UE y a las políticas de competencias es de primera importancia. Esto debería conducir a una mayor coordinación también a nivel nacional. Los trabajadores necesitan saber cómo cambiarán sus puestos de trabajo y qué tipo de nuevos empleos se crearán. Reconocemos la propuesta de la Comisión de crear conjuntamente vías de transición para los 14 ecosistemas industriales identificados en la [Estrategia Industrial Europea](#) y destacamos el importante papel que desempeñan los interlocutores sociales a este respecto, especialmente cuando se trata de identificar necesidades de formación y desarrollar una estrategia de competencias.

La importancia del desarrollo de capacidades en la transición justa

Para apoyar a las regiones y los sectores que se verán afectados más negativamente, el **concepto de transición justa** debe extenderse a todas las políticas de la UE, **incluidas las estrategias de competencias**. La descarbonización debe dar lugar al mantenimiento y la creación de empleos de calidad sostenibles en todos los sectores y regiones. Esto es necesario para evitar el aumento de las desigualdades entre las regiones y para garantizar la cohesión y la convergencia ascendente.

En el contexto de las políticas de competencias, **una transición justa significa:**

Evaluaciones rigurosas del impacto socioeconómico y estrategias detalladas de transición justa para anticiparse a los cambios y crear oportunidades de trabajo alternativas en las regiones y sectores que se verán afectados por estos cambios. La CES pide un análisis más detallado de los efectos sobre el empleo y las competencias a nivel regional y sectorial, en apoyo de estrategias regionales a medida para una transición entre empleos de los trabajadores.

Garantizar el **derecho a la formación de los trabajadores, a la recualificación y al reciclaje**, así como a las políticas activas del mercado laboral para asegurar que los trabajadores estén bien equipados con las nuevas competencias necesarias. El aprendizaje de la sostenibilidad medioambiental es esencial para todos los adultos y los países de la UE deberían reforzar sus **estrategias de aprendizaje de adultos y la financiación del mismo**. La implementación del primer principio del **Pilar Europeo de Derechos Sociales** es esencial para garantizar el derecho de todos los trabajadores a acceder a una formación de los empleados de calidad e inclusiva sobre las habilidades y competencias necesarias para la transición verde. Es necesario que las empresas garanticen un mejor acceso a la formación de los empleados para todos los trabajadores con diferentes situaciones contractuales dentro de los convenios colectivos. Es esencial garantizar que la formación de los empleados, de calidad e inclusiva, esté vinculada a empleos de calidad, a condiciones laborales decentes y a una transición justa. Para apoyar a los adultos y trabajadores poco cualificados dentro de la transición verde, la

implementación efectiva de la [Recomendación del Consejo de la UE sobre los "itinerarios de mejora de las cualificaciones"](#) es de suma importancia.

La **validación de las competencias de los trabajadores** adquiridas en el trabajo cotidiano es esencial para garantizar que sus competencias estén bien reconocidas en los nuevos empleos con buenas condiciones de trabajo. Validar sus habilidades y competencias, proporcionarles orientación y asesoramiento de calidad, garantizar su acceso a permisos educativos remunerados y el acceso a cualificaciones completas son esenciales para una transición justa. En ese sentido a la CES también le preocupa¹⁰ que sólo 7 países de la UE tengan una línea presupuestaria nacional específica para la validación, mientras que otros 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 las instituciones públicas.

Un **diálogo social y una negociación colectiva** eficaces para garantizar una fuerte participación de los trabajadores en todas las etapas del proceso, incluso en la adaptación de las estrategias de competencias, los fondos de formación, el acceso a la formación y las cualificaciones, así como la organización de la formación y la EFP. La **transición entre puestos de trabajo** es necesaria para garantizar una transición fluida para los trabajadores y evitar períodos de desempleo. La protección social es responsabilidad colectiva de todas las partes interesadas, los interlocutores sociales, las autoridades locales, los proveedores de educación y EFP y los servicios públicos de empleo, y por lo tanto debe garantizarse a través del diálogo social. Pedimos que los sindicatos participen en la **gobernanza a nivel europeo y nacional** sobre las estrategias de competencias para la economía verde y en el establecimiento de los "principios comunes y un lenguaje compartido sobre sostenibilidad", que es una de las acciones de la iniciativa de la Comisión dentro de la *Recomendación del Consejo sobre el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental*. El **diálogo social** con los sindicatos a nivel de empresa, sectorial y nacional es esencial para que esta iniciativa política se aplique eficazmente. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de definir las necesidades de competencias, actualizar los perfiles de cualificación y orientar a los trabajadores. También es importante prestar apoyo a los sindicatos para que formen a sus representantes sobre las transiciones verdes y orienten a los trabajadores para que accedan a los procedimientos de formación y validación de competencias.

Acogemos con satisfacción que la *Recomendación del Consejo sobre la garantía de una transición justa hacia la neutralidad climática* subraye que los trabajadores deben estar implicados en el desarrollo y la aplicación de las estrategias nacionales de competencias. Sin embargo, lamentamos el hecho de que la Recomendación del Consejo no tendrá ningún efecto inmediato en los Estados miembros, ya que se trata de un mero derecho indicativo. Además, lamentamos el hecho de que la Recomendación del Consejo carezca de ambición a la hora de promover sistemas de negociación colectiva fuertes y con cobertura en toda Europa.

Las transiciones justas también deberían estar respaldadas por **medios financieros** suficientes. La iniciativa de la UE debería pedir a los Estados miembros que garanticen un **presupuesto público sostenible** para apoyar la educación en responsabilidad medioambiental en el aprendizaje de adultos, la validación del aprendizaje informal y no formal, y la orientación y el asesoramiento. Esto debería ser supervisado por el Semestre Europeo y el Cuadro de Indicadores Sociales. La CES se congratula de que la *recomendación del Consejo* pida a los países de la UE que utilicen el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros instrumentos financieros de la UE (FSE+, Erasmus, FEDER, ingresos por subasta del RCDE¹¹, etc.) para apoyar el aprendizaje medioambiental. Sin embargo, estas herramientas también son

¹⁰ [Posición de la CES sobre la mejora de la validación del aprendizaje no formal e informal](#), 2021

¹¹ La "[Directiva 2018/410, de 14 de marzo de 2018, por la que se modifica la Directiva 2003/87/CE para potenciar la reducción rentable de las emisiones y las inversiones con baja emisión de carbono, y la Decisión \(UE\) 2015/1814](#)" del RCDE establece que los Estados miembros deben utilizar al menos el 50% de los ingresos de las subastas o su equivalente en valor financiero para fines relacionados con el clima y la energía.

importantes para garantizar el acceso al desarrollo de las competencias de los trabajadores para la transición verde de las industrias que conducen a empleos de calidad con buenas condiciones de trabajo, y los interlocutores sociales deben participar en la asignación de los fondos para las necesidades de competencias.

La CES exige además que se dote a los trabajadores de las competencias necesarias para la transición ecológica

Subrayamos la importancia de **respetar las competencias nacionales** relativas a la mejora de los sistemas de EFP y de aprendizaje de adultos, la normativa sobre la definición de los requisitos de cualificación y la búsqueda de profesiones para la transición verde. El acceso a la **plena cualificación** tiene que ser un derecho para todos los adultos y trabajadores basado en formaciones validadas y certificadas, así como en las competencias verdes y la conciencia medioambiental. Refiriéndonos a la *Recomendación del Consejo sobre el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental*, [recordamos](#) que los sindicatos apoyan las microcredenciales sólo cuando son complementarias a las cualificaciones completas, de calidad garantizada y acreditadas, cuando son reconocidas como una prueba de logro y no sólo validadas, y desempeñan un papel en la validación del aprendizaje no formal e informal (ANFI).

El Pacto Verde Europeo anunció que la Comisión Europea prepararía un "marco europeo de competencias para ayudar a desarrollar y evaluar los conocimientos, las competencias y las actitudes sobre el cambio climático y el desarrollo sostenible". Lamentamos que la *Recomendación del Consejo sobre el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental* no se centre eficazmente en la **educación y la formación profesional y el aprendizaje de adultos**. Además, no presenta soluciones para que los trabajadores y los desempleados puedan acceder a una **formación** de calidad e inclusiva **para los empleados**, que podría ayudarles a adquirir las competencias necesarias para la transición verde. Subrayamos que la mejora y el reciclaje de los trabajadores es una responsabilidad socioeconómica y no individual. Por lo tanto, no se debe dejar que los trabajadores encuentren y financien solos las formaciones sobre competencias para la transición verde de las industrias. La *Recomendación del Consejo* debería subrayar más **la responsabilidad de los gobiernos y de las empresas** para garantizar una formación eficaz, de calidad e inclusiva para conseguir empleos de calidad y una transición justa para los trabajadores.

Equipar a los trabajadores en la transición verde tiene que estar vinculado al derecho a un **permiso de educación remunerado**, que debe apoyar a los trabajadores que asisten a programas de estudio o cursos para el desarrollo profesional en relación con los nuevos puestos de trabajo verdes y para su propio interés con el fin de ser más conscientes de los cambios medioambientales y el desarrollo sostenible.

En relación con esta iniciativa, es esencial disponer de información para **prever las necesidades de competencias** de los nuevos puestos de trabajo y tareas y vincularlas a estrategias eficaces de la industria y de las competencias. Los interlocutores sociales y los servicios públicos de empleo deben participar en la previsión de las necesidades de competencias y en su adecuación a los puestos de trabajo y a la oferta de formación para los trabajadores. Acogemos con satisfacción que las dos Recomendaciones del Consejo se centren en la importancia de la previsión de las capacidades. La Comisión debería establecer un indicador/parámetro de referencia anual hasta 2030 sobre el número de adultos y empleados que participan en formaciones sobre capacidades verdes, sobre competencias ecológicas y conciencia medioambiental y sobre responsabilidad. Esto podría seguir el ejemplo de la Agenda Europea de Capacidades, que estableció un nivel de referencia sobre la participación en la formación en competencias digitales.

Subrayamos la importancia de ajustar los programas de **aprendizaje** a las competencias necesarias en la transición verde. Con referencia a la *propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo sobre la garantía de una transición justa hacia la neutralidad climática*, nos gustaría subrayar que la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre el Marco Europeo de Calidad y Eficacia del Aprendizaje debería mejorarse para garantizar un aprendizaje de alta calidad, inclusivo, justo y remunerado para todos, y que las competencias proporcionadas a los aprendices incluyan la responsabilidad medioambiental y la conciencia climática.

Traducido por Internacional CEC UGT