

Posición de la CES sobre la Agenda Europea de Capacidades y las futuras estrategias en materia de capacidades

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 28-29 de octubre 2020

Antecedentes

El 1 de julio de 2020, la Comisión Europea publicó un nuevo paquete de iniciativas políticas:

- una Comunicación sobre una [Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#)¹;
- una [Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales \(EFP\)](#);
- una [Comunicación](#) y una [Propuesta de Recomendación del Consejo](#) sobre Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación.

El Consejo de Educación, el 30 de noviembre de 2020, adoptará tanto una Recomendación del Consejo sobre la EFP como una estrategia a largo plazo y la Declaración de Osnabruck con una lista de medidas para 2021-25 como continuación del Proceso de Copenhague.

El siguiente documento de posición de la CES se centra en la Agenda Europea de Capacidades y la Recomendación del Consejo sobre la EFP.

Las demandas de la CES sobre las futuras estrategias de capacidades

La CES considera que las futuras estrategias de capacidades a nivel europeo y nacional deben ofrecer soluciones eficaces a los jóvenes y adultos, a los desempleados y a los empleados, independientemente de la situación contractual, del nivel de cualificación o del género. Se debe prestar especial atención a los grupos de personas desfavorecidas desde el punto de vista socioeconómico para que puedan acceder a una formación de calidad e integradora en materia de reciclaje profesional y capacitación. Si bien la Agenda de Capacidades examina las necesidades de formación desde la perspectiva de la transición ecológica y digital del mercado laboral, lamentamos que vuelva a asignar la responsabilidad del reciclaje profesional y la capacitación al individuo y no a la empresa. Hacemos hincapié en que las declaraciones² y los acuerdos³ conjuntos entre los interlocutores sociales europeos subrayan claramente la importancia de la responsabilidad compartida en la mejora de las competencias y el reciclaje. Los trabajadores europeos exigen a los empleadores un compromiso firme en materia de reciclaje profesional y capacitación y esperan que la Comisión Europea tome medidas efectivas para comprometer a los empleadores para garantizar que todos los trabajadores tengan igual acceso a una formación de calidad e inclusiva como un derecho.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0274&from=ES>

² Eg. [Joint Recommendations - Promoting Social Partnership in Employee Training](#), 2018

³ Eg. [EU Social Partners agreement on digitalization](#), 2020

Por lo tanto, la CES definió los principios clave de los sindicatos sobre las futuras estrategias de capacitación y sobre el Pacto para las Capacidades basados en el [Programa de Acción de la CES 2019-23](#):

- **Diálogo social** efectivo sobre la educación y formación profesionales europea y nacional y la política de formación y aprendizaje de adultos, así como medidas para consolidar una gobernanza eficiente de la formación profesional a todos los niveles en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo y sobre la gestión de los fondos de la UE y nacionales para las capacidades;
- **Garantía de capacidades: El derecho y la garantía de acceso a una formación de calidad e inclusiva para los trabajadores para que todos** puedan participar plenamente en la sociedad y gestionar transiciones con éxito en el mercado de trabajo; incluyendo **competencias clave, conocimientos básicos y desarrollo de habilidades profesionales** para personas de todos los niveles de capacidad; y licencia remunerada de estudios;
- El derecho y la garantía de acceso a una formación profesional **de calidad e inclusiva** (inicial y continua) para todas las edades;
- **Una condición atractiva y mejor de los sistemas de enseñanza y formación profesional** como contribución a la reducción del abandono escolar temprano, el abandono escolar y la pobreza educativa y al fortalecimiento del atractivo de la enseñanza y formación profesional inicial;
- **El derecho y la garantía a un aprendizaje de calidad e integrador para estudiantes de todas las edades**, de conformidad con el [Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz](#), respetando los acuerdos de negociación colectiva sobre la remuneración y las condiciones de trabajo de los aprendices, ya que éstos no son una forma de mano de obra barata;
- **El respeto de las cualificaciones completas** y de las unidades/módulos de calidad de los programas de estudio completos, considerando al mismo tiempo que las micro credenciales tienen un valor añadido para complementar las cualificaciones completas;
- **Reconocimiento y validación** de la formación, la experiencia laboral y el aprendizaje no formal e informal
- **Orientación y asesoramiento de calidad** y gratuitos sobre la formación y las oportunidades de empleo para los estudiantes de formación profesional de todas las edades, los aprendices y los empleados;
- **Inversión pública sostenible** para garantizar la formación a los desempleados y a las personas poco cualificadas, a fin de que obtengan cualificaciones básicas certificadas, competencias profesionales y competencias clave que den lugar a cualificaciones para aplicar la [Recomendación del Consejo sobre los itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos \(2016\)](#) y la [recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral \(2016\)](#);
- **La inversión sostenible en la prestación de servicios de aprendizaje de calidad, la participación de los adultos en el aprendizaje permanente y la formación de los empleados** como prioridades en el proceso del Semestre Europeo y el Plan de Recuperación y un mayor apoyo de los **fondos de la UE**, en particular de los *fondos estructurales y de inversión europeos*, a las disposiciones de mejora de las calificaciones y el reciclaje profesional;
- **Contribución del empleador** a la financiación de un sistema duradero de aprendizaje permanente basado en objetivos cuantitativos a alcanzar para 2030 y alentar a las empresas a promover la formación durante las horas de trabajo.

Las opiniones de la CES sobre el paquete político de la Comisión Europea

Una mano de obra cualificada y capacitada es uno de los principales activos del modelo social y económico europeo. La CES está preocupada por los millones de trabajadores que

perdieron su empleo como consecuencia de la crisis de COVID-19, lo que conlleva el riesgo de que algunos de ellos permanezcan en el paro durante mucho tiempo y acaben perdiendo sus capacidades. Dado que la digitalización y la descarbonización de las industrias tienen un enorme impacto en el mercado laboral, los sindicatos exigen que los Estados miembros de la UE definan **estrategias eficaces de mejora de las capacidades y de reciclaje dentro de sus políticas nacionales de aprendizaje de adultos para apoyar a los trabajadores y a los desempleados con la provisión de capacidades de calidad e inclusivas**. Celebramos que la Agenda de Capacidades haga hincapié en los ecosistemas industriales, el mercado de trabajo local, las demandas sectoriales y que subraye la importancia de la inteligencia de capacidades y las estrategias de capacidades para las necesidades de capacidades de los sectores industriales.

Acogemos con satisfacción que la Agenda de Capacidades relacione la provisión de capacidades con la seguridad laboral. Las transiciones digitales y ecológicas cambiarán los empleos y crearán otros nuevos. La Comisión Europea debería adoptar las medidas necesarias para garantizar que esos empleos sean **empleos de calidad y justos** y que los trabajadores reciban un apoyo eficaz en una transición justa. La Agenda de capacidades y las recomendaciones sobre educación y formación profesional deben ofrecer soluciones realistas a los millones de alumnos, trabajadores y desempleados que se enfrentaron a la transición digital de las escuelas de EFP, los aprendizajes y los lugares de trabajo de un día para otro durante la pandemia. Subrayamos que, en primer lugar, es esencial para Europa garantizar la **creación de empleo** y proteger una Europa social dentro del Plan de Recuperación. **Empleos de calidad, salarios y condiciones de trabajo justos** son el requisito previo para el crecimiento, la productividad y la innovación a largo plazo y sostenibles, y el **desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son sólo una de las herramientas** para lograr estos objetivos. **El diálogo social efectivo** con los sindicatos, el respeto y la aplicación de los derechos laborales, y la información y consulta con los trabajadores sobre la formación de los empleados y el aprendizaje en los niveles de la empresa son fundamentales.

En lo que respecta a los **nuevos objetivos de la EFP para 2020-25, la "Declaración de Osnabrück"** debería basarse en [la opinión tripartita sobre el futuro de la educación y la formación profesional de 2018](#). Los sindicatos exigen la plena aplicación del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales⁴ para garantizar que el acceso a una formación de calidad e inclusiva y al aprendizaje permanente sea **un derecho de todos los alumnos de EFP, trabajadores y empleados**, a fin de que puedan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. La garantía de este derecho para los alumnos de formación profesional inicial y continua debería ser el principal objetivo de la **Declaración de Osnabrück y de las futuras estrategias de capacidades**. Ese **derecho** debe apoyar también a los desempleados y a los adultos poco cualificados para que adquieran las competencias necesarias para el mercado laboral. Lamentamos que el nuevo paquete de políticas no garantice ese derecho. Exigimos a la Comisión Europea que lleve a cabo una investigación sobre la forma de lograr ese derecho y que introduzca un mecanismo de vigilancia más estricto que pida a los países de la Unión Europea que establezcan programas de acción nacionales y presenten informes nacionales periódicos sobre la forma en que se garantiza ese derecho. A este respecto, recordamos el derecho de las mujeres a acceder a una educación y una formación de calidad tras periodos de ausencia por razones de tipo familiar o de asistencia a una tercera persona, a fin de permitirles participar plenamente en la sociedad y gestionar adecuadamente sus oportunidades de trabajo. También pedimos que el primer principio sea más prominente en el **Semestre Europeo y en el Cuadro de Indicadores Sociales**.

⁴ "Toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad e inclusivos, a fin de mantener y adquirir las competencias que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral".

El aprendizaje permanente para todos debe convertirse en una realidad en Europa y todos los europeos deben tener acceso a un aprendizaje y una formación **de calidad e inclusivos**, y no sólo "atractivos e innovadores". La experiencia de los sindicatos de trabajadores indica que, aunque se imparte formación a los trabajadores, la mayor parte de esta formación es de baja calidad, no conduce al reconocimiento de las competencias y capacidades y no está vinculada al desarrollo de la carrera profesional. Esto ocurre especialmente con las trabajadoras, que deben tener un acceso garantizado a la formación de calidad, con independencia de su tipo de contrato de trabajo. Por lo tanto, pedimos a la Comisión Europea que obligue a los gobiernos y las empresas a aumentar la calidad y el carácter inclusivo de la formación mediante la inclusión de **procedimientos de garantía de la calidad** y el **reconocimiento/validación** de la formación. Aprendiendo de la anterior crisis económica y financiera, hacemos hincapié en que garantizar la igualdad y la inclusión dentro de la EFP y la sociedad en general es más importante ahora que nunca. Las trabajadoras necesitan más apoyo para acceder al reciclaje y la mejora de las capacidades y para que sus capacidades sean validadas y reconocidas. La brecha social se está profundizando como resultado del desempleo y el acceso desigual a las herramientas digitales en la formación, lo que da lugar a altas tasas de abandono de la formación profesional inicial y el aprendizaje. La **libertad, la tolerancia, el espíritu crítico, los valores europeos y la ciudadanía democrática** son activos esenciales para el futuro de Europa para luchar contra la creciente desigualdad y los movimientos radicales emergentes. Por lo tanto, pedimos que también se incluyan **las competencias sociales y las competencias transversales** entre las "competencias adecuadas", mencionadas en la Agenda de Capacidades, que los trabajadores y futuros trabajadores tienen que obtener.

Acogemos con satisfacción el enfoque de la Agenda de Capacidades en la **igualdad de acceso a la actualización de capacidades y al reciclaje**, afirmando que es necesario proporcionar oportunidades adicionales de actualización de capacidades a todas las personas, "sin importar el género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, e incluyendo a los adultos poco cualificados/cualificados y a las personas de origen migrante". De igual modo, se deben abarcar todos los territorios, desde las grandes ciudades hasta las zonas rurales, costeras o remotas de toda la UE". Sin embargo, este enfoque de inclusión de la Agenda de Capacidades no cubre a **los trabajadores de diferentes realidades contractuales y en diferentes tamaños de empresas** y no proporciona una solución efectiva para las mujeres, muchas de las cuales perdieron sus trabajos en la crisis de la COVID-19. También carecen del tiempo y los recursos para acceder a la formación especialmente en la crisis de la COVID cuando necesitan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Exigimos el cumplimiento de los derechos laborales, la igualdad y la equidad en el mercado de trabajo para apoyar a las mujeres trabajadoras y a las desempleadas y para proporcionarles un acceso igualitario a una formación de alta calidad.

Nos preocupa la recopilación de datos fiables para la elaboración de políticas sobre el desarrollo de capacidades y el desajuste de competencias. La Comisión Europea se refiere a la Encuesta de Inversión 2017 del Banco Europeo de Inversiones, "casi el 80% de las empresas citaron la falta de personal cualificado como un obstáculo para su inversión". Los debates sobre **el llamado desajuste de competencias** ya se iniciaron antes de la crisis de la COVID-19, y pedimos cautela al tratar este asunto. Según el CEDEFOP⁵, el 45% de los trabajadores piensan que sus capacidades no coinciden totalmente con los trabajos que hacen mientras que el 70% de las empresas sufren de escasez de capacidades, pero pocas de ellas relacionan esto con los obstáculos que crean para encontrar trabajadores cualificados, por ejemplo, el problema de la contratación, la ubicación geográfica de la empresa, el nivel salarial y las condiciones de trabajo⁶. Así que ahora, durante esta crisis,

⁵ *European Skills and Jobs survey, CEDEFOP, 2015*

⁶ CEDEFOP, 2015 [Habilidades, cualificaciones y trabajos en la UE: ¿la creación de una combinación perfecta?](#)

sería el momento de tener una mirada honesta sobre cuáles son exactamente las razones del desajuste de las capacidades y cómo apoyar a los adultos para conseguir un trabajo.

La Comisión Europea valora a los trabajadores **de primera línea dentro de la crisis de la COVID-19 y pone énfasis en sus necesidades de formación**, pero no pone mucho énfasis dentro del documento en la calidad del trabajo y las condiciones de salud y seguridad. Además, los efectos de la crisis financiera de 2008 en los sistemas sanitarios y los servicios públicos han sido devastadores, lo que demuestra que los recortes y la privatización han sido la receta equivocada para el bienestar de las personas y la seguridad de nuestras sociedades. Las políticas de austeridad, el enfoque neoliberal de las políticas fiscales, la competencia y el comercio, condujeron a una disminución drástica de las inversiones públicas y privadas y a que muchos Estados miembros no pudieran proporcionar servicios y protección adecuados a los ciudadanos y trabajadores. Nos preocupa que, en lugar de alentar a los Estados miembros a apoyar a los trabajadores de estos y otros sectores, la Comisión Europea transfiera la **responsabilidad de mejorar la capacitación al trabajador. Por eso pedimos que la capacitación y el reciclaje se centren en la responsabilidad social y no en la responsabilidad individual.**

Se han anunciado varias medidas sobre las capacidades en el marco del nuevo conjunto de políticas de la Agenda Europea de Capacidades, incluido un **Pacto por las Capacidades** que conllevará una *Carta de principios clave de mejora de las capacidades y reciclaje profesional* que se firmará en noviembre de 2020. Creemos que este Pacto debería abordar los problemas mencionados y no duplicar las políticas nacionales existentes. Debería aumentar el compromiso de las empresas para establecer o mejorar sus estrategias de formación -como parte del desarrollo de los recursos humanos- junto con los sindicatos de trabajadores, a fin de garantizar la igualdad de acceso a una formación de calidad, eficaz e inclusiva para todos los trabajadores como su derecho. Reiteramos que el cambio demográfico y el cambio estructural debido a la digitalización y la descarbonización harán que la escasez de trabajadores cualificados sea uno de los factores decisivos que afecten a la economía europea. Por lo tanto, el objetivo debe ser no sólo obtener nuevas capacidades, sino garantizar que los trabajadores cualificados puedan realizar una serie de tareas cualificadas (ocupación) en circunstancias cambiantes, asegurando un empleo justo y de calidad. En el marco del Pacto por las Capacidades, se debería alentar a las empresas a participar en la aplicación del **Convenio de la OIT sobre la licencia pagada de estudios, 1974** (Nº 140), para garantizar el derecho a la formación para el estudio profesional y a apoyar el desarrollo de la carrera.

Estamos muy preocupados por el hecho de que la **Carta de los principios clave de mejora de las capacidades y reciclaje profesional** sea firmada por las empresas grandes y mundiales y no por las PYMES. Esto debilitaría el papel de los interlocutores sociales, en particular las asociaciones de empleadores, ya que algunas empresas tendrían una vez más acceso exclusivo a los grupos de presión para la mejora de las capacidades y el reciclaje de los empleados, como ocurrió en el caso de la Alianza Europea para el Aprendizaje. Sólo **un diálogo social efectivo con los sindicatos** garantizará el éxito de la mejora de la capacitación y el reciclaje de los trabajadores y los desempleados, y no la pérdida de asociaciones entre la Comisión y las empresas o entre las empresas. Exigimos que la Comisión Europea respete el diálogo social y los convenios colectivos en relación con las promesas de las empresas en el marco del Pacto por las Capacidades y que asegure que los sindicatos de trabajadores vigilen estrictamente el compromiso de las empresas en el Pacto por las Capacidades.

La Comisión Europea desvía la calidad y la inclusión hacia la excelencia con sugerencias como la de hacer cumplir los proyectos de los **Centros de Excelencia Profesional** e introducir el apoyo financiero de la UE a los países para que participen en los **concursos de Eurocompetencias (Euroskills)**. Ambas iniciativas deberían contribuir a elevar el nivel de calidad e inclusión en todo el sistema de formación profesional dentro de los países y

permitir el mismo nivel de oportunidades de acceso a la formación profesional y el aprendizaje de alta calidad para todos los educandos de cualquier origen socioeconómico, incluida la enseñanza y la formación de alta calidad, los materiales, las herramientas y la infraestructura escolar de la formación profesional. Los **Centros de Excelencia Profesional** y la preparación de los estudiantes para los concursos de competencias deberían ser inclusivos y no deberían aumentar la brecha entre algunos alumnos seleccionados altamente cualificados y las escuelas de EFP y cualquier otra escuela y alumnos de EFP.

Las iniciativas centradas en la excelencia deben tener en cuenta la importante proporción de jóvenes de 15 años de edad con **un rendimiento inferior al normal en materia de competencias básicas** en Europa, según la OCDE-PISA, y la elevada proporción de adultos "poco cualificados" y poco capacitados, según los [datos](#) de la OCDE-PIAAC. Es evidente que los futuros desafíos en materia de capacidades podrían aplicarse mejor desde la perspectiva de la reducción de la **pobreza educativa y las desigualdades de género**. El bajo nivel de capacidades básicas y la escasa participación de los adultos en las actividades de capacitación reducen las posibilidades de las personas en el mercado de trabajo, generan desigualdades sociales y económicas desde los primeros años de vida y contribuyen a los altos niveles de pobreza. El paquete político de la Comisión debería adoptar un **"enfoque holístico"** del desarrollo de competencias que permita interpretar las cuestiones actuales y los retos futuros dentro de la perspectiva más amplia de la reducción de la pobreza educativa, con reformas necesarias que tengan objetivos a largo plazo elaborados con la participación de los interlocutores sociales. Por lo tanto, el paquete de políticas debería vincularse a la próxima iniciativa de la Comisión Europea sobre la Garantía Infantil.

Subrayamos que tanto las **competencias digitales como las ecológicas** son importantes para los estudiantes de EFP de todas las edades, ya que se trata de competencias pertinentes tanto sociales como para el mercado laboral. En lo que respecta al próximo **Plan de Acción de Educación Digital**, por un lado todos deberían tener competencias digitales básicas relacionadas con la gestión de la vida cotidiana y la comprensión de la ciberseguridad, la comunicación digital, la seguridad de los datos, los peligros de la desinformación y, por otro lado, deberían estar capacitados y reciclados para la transformación digital del mercado laboral de acuerdo con los avances tecnológicos y las competencias informáticas básicas, medias y avanzadas necesarias. Es necesario preparar a las mujeres para la transición digital y verde para reforzar la posición de las mujeres en el mercado laboral y ayudar a reducir la brecha de empleo de género. Del mismo modo, las **competencias ecológicas** se relacionan con la sensibilización de todas las personas sobre el desarrollo sostenible, el cambio climático y la protección del medio ambiente⁷; y la obtención de las competencias pertinentes para la transición de las industrias a las tecnologías verdes y a las industrias ecológicas. Los instrumentos digitales deben considerarse como un apoyo al aprendizaje, pero no como el objetivo de aprendizaje de la EFP.

El próximo **Pacto sobre la Migración y el Asilo** debería tratar a los migrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo en pie de igualdad, independientemente de sus capacidades y su nivel de cualificación, ya que los distintos países tienen diversas necesidades del mercado de trabajo que requieren trabajadores de alta, media y/o baja cualificación. Por consiguiente, todos ellos deberían tener la posibilidad de validar sus competencias y capacidades y recibir un aprendizaje y una formación de reciclaje profesional de calidad para integrarse en el mercado laboral, independientemente de su nivel de cualificación.

Es necesario seguir investigando la idea de **una iniciativa europea sobre las cuentas individuales de aprendizaje (ILA)** con una investigación adecuada, para asegurarse de que

⁷Relacionado con la competencia ciudadana del Marco de Competencias Clave (2018)

una política europea sobre las ILA pueda realmente ofrecer una solución eficaz para apoyar el reciclaje y la mejora de las competencias de todos los adultos, incluidos los poco cualificados y los que tienen contratos temporales o de corta duración. Creemos que las cuentas individuales de aprendizaje no son suficiente para asegurar el derecho individual a la formación. El requisito previo fundamental para el diseño de medidas de formación personalizadas es la aplicación de la recomendación del Consejo sobre la **validación del aprendizaje informal y no formal**⁸. Subrayamos que las cuentas de aprendizaje individual pueden ser una herramienta útil para garantizar la formación de los empleados; sin embargo, los empleados necesitan una **orientación**, un **asesoramiento** y un apoyo adecuados para utilizar las cuentas de aprendizaje individual para la formación. Según los [resultados del PIAAC de la OCDE](#), los adultos poco cualificados son los más reacios a participar en el aprendizaje permanente. Necesitan más información y motivación para acceder a la formación en el marco de las ILA. Es fundamental que los interlocutores sociales europeos participen en la decisión sobre una política de ámbito europeo relacionada con las ILA y su gobernanza, especialmente si los fondos de la UE apoyan la iniciativa.

Los empleadores deben asumir la responsabilidad de mejorar las capacidades de los trabajadores según sus necesidades, ya que éstos cambiarán rápidamente con la digitalización. Esto es lo que acordamos dentro del [Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre la Digitalización](#), firmado recientemente por BusinessEurope, la CES, el CEEP y SMEunited para apoyar el éxito de la transformación digital de la economía europea y gestionar sus implicaciones para el mercado laboral, el mundo del trabajo y la sociedad en general. Este acuerdo establece claramente: "Cuando un empleador solicite a un trabajador que participe en una formación relacionada con el trabajo que esté directamente vinculada a la transformación digital de la empresa, la formación será pagada por el empleador o de conformidad con el convenio colectivo o la práctica nacional. Esta formación puede ser interna o externa y se lleva a cabo en un lugar adecuado y el tiempo acordado tanto para el empleador como para el trabajador, y cuando sea posible durante horas de trabajo para asegurar el equilibrio entre la vida profesional y personal de todos los trabajadores. Si la formación tiene lugar fuera del horario de trabajo, se debe acordar una compensación adecuada". Esto debe tenerse en cuenta al definir el **Plan de Acción de Educación Digital**.

Nos preocupa que el impacto de la crisis de la COVID-19 en las empresas afecte a **los presupuestos que destinarán a la formación de sus empleados**. Por lo tanto, acogemos favorablemente que se asignen más fondos de la UE para apoyar la provisión de competencias dentro del **Plan de Recuperación**. Además, la Agenda de Capacidades debería proporcionar directrices para la asignación de **fondos del FSE para la formación profesional continua** y mejorar la gobernanza sobre el uso y la asignación de los fondos de la Unión Europea para el desarrollo de capacidades, en particular **los fondos estructurales y fondos de inversión europeos** a nivel nacional con la participación de los interlocutores sociales. La Comisión Europea tiene que reconocer a los sindicatos también como proveedores de formación y garantizar su acceso a fondos de la UE para la provisión de formación de los trabajadores.

Subrayamos **la responsabilidad de las empresas en el perfeccionamiento de las capacidades y el reciclaje** de sus trabajadores y en asegurar un aprendizaje de calidad para los estudiantes de formación profesional. Creemos que la idea de elaborar **un perfil o perfiles básicos europeos en materia de EFP** en el marco del proyecto de la iniciativa sectorial **Blueprint**⁹ debe examinarse más a fondo con los interlocutores sociales sectoriales; teniendo presente que la definición de los perfiles de EFP y su actualización es una competencia nacional y una decisión en la que los interlocutores sociales nacionales

⁸ Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal

⁹[Plan para la cooperación sectorial en materia de competencias](#)

desempeñan un papel fundamental y que corresponde al mecanismo nacional de garantía de la calidad. Por consiguiente, los respectivos interlocutores sociales deberían decidir qué ocupaciones son adecuadas para los perfiles básicos europeos. Pedimos a la Comisión Europea **que se abstenga de armonizar los planes de estudio de la EFP** a nivel de la UE, que respete las competencias de los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales en la elaboración de los perfiles de EFP y la competencia entre las empresas.

Reconocimiento de la formación y validación del aprendizaje no formal e informal (NFIL) para satisfacer las necesidades **del individuo**. El reconocimiento automático de las cualificaciones de la EFP no es lo que desean los sindicatos. Por el contrario, debería garantizarse que los procedimientos de reconocimiento tengan una calidad asegurada y que, en última instancia, garanticen una mayor permeabilidad y una mejor movilidad en Europa. Quisiéramos añadir a esto la necesidad de apoyar a las personas con una orientación de calidad para el **aprendizaje permanente**. Acogemos con satisfacción que la Comisión Europea mencione el ejemplo de **la formación de embajadores de los sindicatos a nivel de la empresa** que proporcionan información y orientación a los trabajadores sobre las posibilidades de aprendizaje. La motivación, sin embargo, no es suficiente si no hay un acceso igualitario de los empleados a la formación de alta calidad y pertinente, además los sindicatos necesitan apoyo financiero para mantener e introducir **sistemas de formación de embajadores**.

En lo que respecta a una mayor **modularización de la educación y formación profesional y a un enfoque europeo sobre las micro credenciales**, nuestra posición¹⁰ adoptada el 2 de julio de 2020 pide que se respeten las cualificaciones plenas. Las micro credenciales pueden contribuir a la exclusión social y económica de quienes obtienen sólo micro credenciales y no cualificaciones completas, porque los niveles salariales de muchos convenios colectivos están vinculados a la cualificación completa. Las micro credenciales deben ser objeto de **un diálogo social sobre las cualificaciones profesionales y los convenios colectivos**, ya que están fuertemente relacionadas con el salario. Toda participación de las micro credenciales en los sistemas de FP inicial o continua debe estar **estrictamente regulada y controlada**. A los sindicatos les preocupa que las personas que obtengan sólo micro credenciales, y no cualificaciones completas, pierdan su derecho a empleos a largo plazo y a empleos justos. Los trabajadores en situaciones precarias, que son en su mayoría mujeres, necesitan más apoyo para acceder a una formación que dé lugar a la cualificación completa. El principio de la EFP es la adquisición de conocimientos, capacidades y competencias, así como la experiencia profesional necesaria para desempeñar una ocupación en un mundo laboral en constante cambio. **La modularización de la FP inicial debería eliminarse de los objetivos de la Comisión Europea**. Por otra parte, los módulos se basan en planes de estudios que no corresponden necesariamente a los requisitos de una actividad profesional. La experiencia del decenio de 2000 ha demostrado que los jóvenes que no pudieron adquirir una cualificación formal completa debido al desempleo juvenil siguen siendo hoy trabajadores poco cualificados o desempleados y se encuentran en condiciones de vida y de trabajo precarias. Por otra parte, los empleadores se quejan de la falta de especialistas cualificados. La FP inicial siempre tiene como objetivo preparar a los graduados del colegio para la vida y el mercado laboral y el **desarrollo personal** que proporciona la FP inicial no puede ser sustituido por módulos o micro credenciales. La modularización también debe separarse de la validación de la NFIL que debe conducir a la certificación. Las micro credenciales pueden tener un valor añadido para complementar las cualificaciones completas cuando conducen a la certificación final y los módulos de EFP pueden ser útiles si hay una falta de capacidades para adquirir una cualificación formal completa que debería adquirirse en un proceso de aprendizaje específico. Algunos módulos se utilizan para que los **trabajadores poco cualificados** puedan ponerse al día en una cualificación profesional formal paso a paso, y se necesita apoyo estructural y asesoramiento para que **lleguen al examen final**. Según las

¹⁰Posición conjunta CES - CSEE sobre las microcredenciales en la formación profesional y la educación terciaria
[2020.06. Posición conjunta CES - CSEE sobre las microcredenciales](#)

organizaciones afiliadas a la CES, la afirmación de que los módulos o micro credenciales son una forma flexible para actualizar las capacidades y que facilitan la movilidad no ha sido probada científicamente. La cualificación de los módulos en algunos países no se ha actualizado durante un decenio, **por lo que puede facilitar la movilidad de un trabajo precario a otro.**

Por último, en cuanto a la sugerencia de establecer **un sistema de seguimiento de graduados a nivel europeo**, nuestra reciente posición¹¹ pide claramente que se respeten las competencias nacionales en materia de educación y seguimiento de graduados, y advierte contra la utilización de datos sobre los logros de graduados en el mercado laboral para rediseñar la educación. Todos los **graduados de EFP** merecen un trabajo decente después de obtener sus cualificaciones de EFP. La presente recomendación sobre la EFP sugiere indicadores para la tasa de empleabilidad de los graduados de la EFP (82%), que debería tener en cuenta el impacto de la crisis de la COVID-19 en las industrias y la garantía de trabajos justos y de calidad para los graduados.

Traducido por Internacional CEC UGT

¹¹ Posición conjunta de la CES y el CSEE sobre un sistema de seguimiento de graduados a nivel europeo de estudiantes de formación profesional y de educación terciaria: [Posición conjunta CES - CSEE sobre el seguimiento de graduados 2020-06](#)