

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Creación de empleo a través del aprendizaje profesional y la formación profesional permanente: el papel de las empresas en la educación en la UE» (Dictamen de iniciativa)

(2013/C 161/05)

Ponente: **Vladimíra DRBALOVÁ**

El 12 de julio de 2012, de conformidad con el artículo 29.2 de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema

Creación de empleo a través del aprendizaje profesional y la formación profesional permanente: el papel de las empresas en la educación en la UE

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 26 de febrero de 2013.

En su 488^o pleno de los días 20 y 21 de marzo de 2013 (sesión del 20 de marzo de 2013), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 83 votos a favor, 1 en contra y 6 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El Comité toma nota del enfoque activo de los empleadores y de los empresarios en relación con la movilización que se da en toda Europa en apoyo del desarrollo de las competencias y su adecuación a las necesidades del mercado laboral, en interés de la recuperación del crecimiento, la creación de empleo y, en particular, la mejora de la situación de los jóvenes en el mercado laboral.

1.2 La educación y formación profesionales son actividades que entrañan costes y afectan a numerosos destinatarios. Hay muchas fórmulas para poner en práctica sistemas con el fin de compartir estos costes en toda Europa. Los empresarios deben participar en ellos en función de las prácticas y de la situación existente en cada Estado miembro.

1.3 El Comité insta a los empleadores y a los empresarios a que fomenten el principio de asociación y colaboración de todos los participantes en las reformas de los sistemas de educación, los sistemas de formación profesional y el desarrollo de estrategias de aprendizaje permanente. En relación con ello, el Comité reconoce el papel que desempeña el diálogo social y los resultados obtenidos hasta la fecha gracias a la colaboración con los interlocutores sociales en todos los niveles.

1.4 El Comité insta a los empleadores y a los empresarios a que, en interés de mantener y reforzar la posición de la industria en Europa, contribuyan a mejorar la imagen de la industria, las disciplinas técnicas y las competencias científicas y técnicas⁽¹⁾ con el fin de analizar, prever y dar a conocer las necesidades de cada sector y contribuir activamente a que las capacidades se adapten mejor a las necesidades del mercado de trabajo.

1.5 Los empresarios y las organizaciones empresariales, al mismo tiempo, deben satisfacer las necesidades específicas de las microempresas y las pequeñas empresas, habida cuenta de su capacidad para crear puestos de trabajo, y ayudar a estas a

elaborar sus propios mapas para presentar en detalle cómo funcionan estas empresas más flexibles y dinámicas.

1.6 El Comité recomienda a las empresas que, junto con otros actores del ámbito laboral, colaboren estrechamente con las escuelas y con las instituciones educativas participando de manera activa en la creación de contenidos y programas de enseñanza en la formación profesional, en función de los resultados esperados. Esta cooperación también debe reflejarse en la formación de profesores y maestros para la formación práctica en el marco de la formación profesional.

1.7 El Comité considera que una colaboración más eficaz entre las empresas y los servicios públicos y privados de empleo conducirá a una mayor coherencia entre la formación empresarial y los principios de una política activa de empleo y, con ello, a una mayor participación en el aprendizaje permanente.

1.8 En el contexto de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, los empleadores y empresarios deberían asumir el compromiso de apoyar la calidad, mejorar la imagen y aumentar el atractivo del aprendizaje en Europa. Deberían asumir la responsabilidad de crear un número suficiente de plazas para becarios y aprendices sobre la base de sistemas en alternancia que vinculen la educación escolar con las prácticas en empresas, junto con otras formas de adquisición de experiencia práctica y de competencias. No obstante, en relación con esto es necesario crear a escala nacional unas condiciones adecuadas y unos instrumentos de motivación suficientes para las empresas.

1.9 El Comité es consciente de la aportación de los empleadores en el marco de la colaboración social en el desarrollo y la aplicación a escala nacional de instrumentos europeos como

⁽¹⁾ Es decir, las disciplinas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

son el MEC ⁽²⁾, ESCO ⁽³⁾ y ECVET ⁽⁴⁾, Europass y otros. El Comité reitera una vez más la necesidad de adaptar estos instrumentos a las necesidades de las microempresas, las pequeñas empresas y los artesanos.

1.10 El Comité insta asimismo a los empleadores y a los empresarios a que desarrollen el potencial de las mujeres y las apoyen, en particular, en el estudio de disciplinas científicas, con el fin de que incrementen su nivel de empleo y faciliten su transición al mercado de trabajo.

1.11 El Comité anima a los empleadores y a los empresarios a que utilicen de manera más eficiente los fondos estructurales europeos –FEDER, FEADER y, especialmente, el FSE de nueva generación ⁽⁵⁾– así como «Erasmus para todos». Insta al mismo tiempo a aumentar la capacidad de los programas COSME y Horizonte 2020.

2. Introducción

2.1 Este dictamen enlaza directamente con los dictámenes del Comité dedicados a la Estrategia Europa 2020 y a las iniciativas emblemáticas pertinentes ⁽⁶⁾, así como con aquellos dictámenes dedicados al desarrollo de las competencias, el papel de la formación y del aprendizaje profesional ⁽⁷⁾.

2.2 Este dictamen acoge positivamente el llamamiento de la Comisión Europea ⁽⁸⁾ a crear alianzas sólidas de confianza entre todas las partes interesadas, y respeta plenamente el papel de la sociedad civil y la autonomía de los interlocutores sociales ⁽⁹⁾. El dictamen en este sentido complementa los dictámenes del Comité sobre este tema ⁽¹⁰⁾.

2.3 En el contexto de esta cooperación el objetivo del presente dictamen del CESE es demostrar la contribución activa de los empleadores y empresarios a la realización de medidas adoptadas a nivel de la UE en materia de empleo, educación y oportunidades para los jóvenes. Se tratará, por tanto, de comparar en cierto modo las políticas y las medidas adoptadas con las condiciones y con los requisitos de la práctica empresarial. Las empresas en Europa tienen una importancia clave para superar la crisis en el mercado laboral ⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Marco Europeo de Cualificaciones.

⁽³⁾ Clasificación europea de competencias, cualificaciones y profesiones.

⁽⁴⁾ Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales: ayuda a validar, reconocer y acumular competencia y conocimientos relacionados con el trabajo.

⁽⁵⁾ Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, Fondo Social Europeo.

⁽⁶⁾ COM(2010) 682 final, de 23.11.2010; COM(2010) 477 final, de 5.9.2010; COM(2010) 614 final, de 28.10.2010, etc.

⁽⁷⁾ DO C 68 de 6.3.2012, pp. 1-10; DO C 318 de 29.10.2011, pp. 142-149; DO C 68 de 6.3.2012, pp. 11-14; y DO C 132 de 3.5.2011, p. 55.

⁽⁸⁾ COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Véase el Acuerdo marco sobre mercados laborales inclusivos, 2010 y Marco de acción de desarrollo permanente de competencias y cualificaciones, 2002.

⁽¹⁰⁾ DO C 143 de 22.5.2012, pp. 94-101; DO C 318 de 29.10.2011, pp. 69-75; y DO C 11 de 15.1.2013, pp. 65-70

⁽¹¹⁾ DO C 11 de 15.1.2013, pp. 65-70

2.4 Europa debe activar ahora todos los factores de crecimiento y uno de ellos es una mano de obra cualificada que responda, por su estructura y su cantidad, a las necesidades actuales del mercado laboral. Por ese motivo la atención debe dirigirse también hacia las competencias prácticas en el trabajo («resultados»), la formación profesional, el aprendizaje y las disciplinas técnicas.

2.5 El CESE ha incrementado en los últimos años su actividad de apoyo a una vinculación más efectiva de los sistemas educativos con las necesidades del mundo laboral ⁽¹²⁾, con el fin de incrementar la empleabilidad de los trabajadores, de mejorar el acceso de las empresas a una mano de obra más cualificada y de reducir las dificultades relacionadas con la transición de la escuela al proceso laboral; El Comité ha formulado toda una serie de recomendaciones dirigidas a los empleadores y a los empresarios, a saber:

- participar, en el marco de negociaciones tripartitas con el gobierno y del diálogo social, en las reformas del mercado laboral y la modernización de los sistemas educativos;
- participar conjuntamente en la elaboración de previsiones sobre las necesidades futuras del mercado laboral;
- contribuir a la creación de estrategias eficaces de aprendizaje permanente;
- poner en marcha y consolidar, junto con otros actores del ámbito laboral, la colaboración de las empresas con las escuelas y con las instituciones educativas;
- favorecer el reconocimiento de resultados de la educación no formal e informal;
- colaborar con las instituciones del mercado laboral, en particular con los servicios públicos y privados de empleo, y participar activamente en los sistemas de orientación profesional para jóvenes y solicitantes de empleo;
- mejorar la imagen, en particular de los sectores industriales, y ofrecer más plazas de formación profesional y posibilidades de realización de prácticas y becas;
- asegurar prácticas en empresas para profesores e instructores;
- colaborar con las familias y las personas y contribuir a adecuar sus ambiciones a las necesidades reales de las empresas;

⁽¹²⁾ El CESE inició toda una serie de acciones dirigidas a ofrecer buenos ejemplos de colaboración entre las escuelas y las empresas, así como a la vinculación de la formación y el aprendizaje profesionales con la práctica y el apoyo a jóvenes emprendedores: **Nunc Thermo Fisher Scientific**, Roskilde, Dinamarca, 6.2.2012: “De la escuela al trabajo”; **Politécnica de Guarda, Portugal** 5.6.2012: “Fórum para el nuevo milenio”; **ESC Versalles Francia**, 29.8.2012: conferencia temática “Juventud europea: ¿Esperanza o desilusión de una nueva generación?”, y foros para el apoyo a jóvenes emprendedores y emprendedoras.

- crear estructuras y condiciones que permitan a los empleados transferir conocimientos y experiencias a los aprendices y becarios, o a convertirse temporalmente en instructores en el marco de la formación y el aprendizaje profesionales;
- contribuir a mejorar la movilidad de los trabajadores, de los estudiantes y de los profesores entre los diferentes sistemas educativos y los sistemas de aprendizaje profesional, así como entre los diferentes países (mediante la aplicación de los instrumentos MEC, ECVET, EQAVET, Europass, etc.);
- participar en las iniciativas a favor de la introducción de marcos nacionales de cualificación (NQF) y de marcos nacionales de profesiones (NPF);
- recurrir a los fondos europeos para el fomento de la educación y de la movilidad de los estudiantes en Europa;
- apoyar al voluntariado en la educación y en la formación de aprendices;
- utilizar eficazmente los fondos estructurales, en particular el FSE.

3. Iniciativas en curso a escala de la UE

3.1 La Agenda de nuevas cualificaciones y empleos hace hincapié en la necesidad de invertir en los sistemas educativos y en la formación profesional, de prever las competencias requeridas y de mejorar el aprendizaje permanente, así como de proponer la elaboración de estrategias globales en este campo.

3.2 La iniciativa Juventud en Movimiento⁽¹³⁾ hace hincapié en una educación de calidad, en la incorporación con éxito al mercado laboral y en una mayor movilidad, a la vez que propone incrementar el atractivo, la diversidad de la oferta y la calidad de la enseñanza y la formación profesionales, mejorar el acceso a prácticas de alta calidad y motivar a las empresas para que se conviertan en buenos anfitriones.

3.3 La Comunicación «Hacia una recuperación generadora de empleo»⁽¹⁴⁾ tiene como objetivo la creación de empleo, en particular en aquellos sectores con un alto potencial de crecimiento, la renovación de los mercados laborales dinámicos, el desarrollo del aprendizaje permanente, la seguridad del empleo y la creación de oportunidades para la juventud.

3.4 Dado el aumento del desempleo y el insuficiente crecimiento económico de la coyuntura actual, se impone urgentemente la necesidad de saber aprovechar las nuevas oportunidades de aprendizaje, incluidas las que quedan fuera del sistema formal. Por esta razón, la Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal⁽¹⁵⁾ constituye una contribución a la aceleración de las reformas a nivel de la UE.

⁽¹³⁾ COM(2010) 477, de 15.9.2011

⁽¹⁴⁾ COM(2012) 173, de 18.4.2012

⁽¹⁵⁾ COM(2012) 485 final, de 5.9.2012, Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.

3.5 La Comunicación de la Comisión «Un nuevo concepto de educación: invertir en las aptitudes para lograr mejores resultados socioeconómicos»⁽¹⁶⁾ aporta toda una serie de propuestas concretas y procedimientos innovadores también en materia de la enseñanza y formación profesionales, aprendizaje y apoyo a la educación, el espíritu empresarial y la movilidad. Los sistemas europeos de educación y formación profesionales deben aspirar a convertirse en un referente de excelencia mundial, tanto en lo que respecta a las normas como a los resultados reales⁽¹⁷⁾.

3.6 La Comunicación de la Comisión sobre el tema «Promover el empleo juvenil»⁽¹⁸⁾ parte de algunas propuestas presentadas hasta ahora, como son el marco europeo de calidad para los períodos de prácticas⁽¹⁹⁾ y sistemas de garantía para los jóvenes; preconiza además la creación de una Alianza Europea para la Formación de Aprendices⁽²⁰⁾.

3.7 El «Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 – Relanzar el espíritu emprendedor en Europa» guarda relación, entre otros, con la formación y el aprendizaje de empresarios y la creación de una iniciativa paneuropea de aprendizaje empresarial⁽²¹⁾ destinada al desarrollo de conocimientos, competencias y aptitudes empresariales.

4. El papel de los empleadores y empresarios

4.1 Los esfuerzos para fortalecer la posición de la industria europea y los servicios relacionados requieren cambios en la estructura de las cualificaciones y las competencias relevantes en todos los ámbitos, sobre la base de resultados claramente definidos.

4.2 La reestructuración, que es una característica propia de las economías dinámicas, conlleva la pérdida de puestos de trabajo, pero también su creación. Sin embargo, el número de puestos de trabajo nuevos es significativamente menor que los puestos de trabajo perdidos⁽²²⁾. Para el empleador esto significa, en cooperación con los gobiernos y en el contexto del diálogo

⁽¹⁶⁾ COM(2012) 669 final «Un nuevo concepto de educación: invertir en las aptitudes para lograr mejores resultados socioeconómicos».

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 375 final, «Educación y formación profesionales para lograr mejores competencias, crecimiento y empleo» (en EN).

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727 «Promover el empleo juvenil», incluido el doc. SWD (2012) 406 sobre el marco de calidad para los períodos de prácticas (en EN).

⁽¹⁹⁾ Conforme al artículo 153.5 del TFUE, la segunda etapa de la consulta a los interlocutores sociales comenzó el 5 de diciembre de 2012.

⁽²⁰⁾ Ministros de Educación de varios Estados miembros se reunieron los días 10 y 11 de diciembre de 2012 en Berlín y aprobaron, en respaldo de la alianza, un Memorandum con diez propuestas concretas de medidas para fomentar el atractivo y la calidad de la educación y formación profesionales y el desarrollo de sistemas duales.

⁽²¹⁾ COM(2013) 795 final, de 9.1.2013, «Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 – Relanzar el espíritu emprendedor en Europa».

⁽²²⁾ El Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM), de Eurofound, de julio 2012 a septiembre 2012 registra 274 casos de reestructuración que representan una pérdida de 105 076 empleos y la creación de 30 520 nuevos empleos.

social, saber prever y controlar los cambios con el fin de limitar el impacto social y aumentar la contribución positiva de la reestructuración. Significa también participar constantemente en inversiones en educación y reciclaje profesional.

4.3 Por ese motivo es necesario saber prever las necesidades futuras del mercado laboral. A pesar de que los estudios internacionales especializados demuestran la complejidad de realizar una previsión fiable de las necesidades a largo plazo del mercado laboral, habida cuenta del alto dinamismo del desarrollo mundial, las organizaciones de empleadores y empresarios deberían realizar en el contexto del diálogo social un análisis a corto y medio plazo de los diferentes sectores, identificar las disparidades regionales y reaccionar a las necesidades cambiantes de las empresas en lo que a mano de obra cualificada se refiere. Estos análisis y previsiones se refieren a todas las entidades económicas, incluidas las cooperativas y artesanos.

4.3.1 La vía óptima para ello es el establecimiento de objetivos estratégicos y la creación de planes de acción. Normalmente estos planes de acción prevén reforzar la mercadotecnia del sector en cuestión, realizar una propuesta de formación y definir los requisitos, establecer la corresponsabilidad compartida y la inclusión del Estado y de otras partes interesadas en el plano económico en la formación y educación de los diplomados, desarrollar la colaboración entre empresas, escuelas y otras partes interesadas con el fin de unir la teoría y la práctica, diseñar el aprendizaje de los estudiantes en las empresas y construir una cultura de movilidad empresarial.

4.3.1.1 La concepción del aprendizaje puede incluir una evaluación de la calidad de los diplomados de cada disciplina que sean adecuados para cada sector, la especificación de las profesiones que pueden asegurarse mediante la recualificación, la cooperación interdisciplinar con otros sectores industriales, la creación de un listado de escuelas de educación primaria y secundaria colaboradoras, la integración de asesores de orientación profesional, la realización de sondeos mediante cuestionarios sobre motivación y cómo ven los estudiantes de los últimos cursos su carrera profesional.

4.3.1.2 Es importante diseñar la formación de los estudiantes en las empresas que incluya, entre otras cosas, elaborar los programas correspondientes, preparar el entorno para asociarlos a la actividad de la empresa y establecer normas para evaluar la eficacia de la formación de los estudiantes. Las empresas deben apoyar la movilidad de los estudiantes y aprendices y organizar intercambios.

4.3.1.3 La educación y la formación son actividades que entrañan costes y afectan a numerosos destinatarios⁽²³⁾. Los poderes públicos tienen una considerable corresponsabilidad en asistencia financiera a los adultos para que estos adquieran los conocimientos básicos y las competencias y cualificaciones necesarias para acceder o regresar al mercado laboral. Se espera que los empresarios asuman principalmente la responsabilidad financiera del desarrollo de competencias relacionadas con una tarea determinada. A los individuos también debe incumbirles la

responsabilidad de asegurarse de que siguen siendo aptos para el empleo y desarrollar dicha capacidad y sus competencias personales.

4.3.1.4 En muchos Estados miembros el Estado coparticipa en la realización de programas de formación y recualificación, también con participación financiera. Esta responsabilidad pública es necesaria y podría mejorarse garantizando posibilidades de financiación a partir de los fondos europeos o mediante la posibilidad de utilizar y conectarse con proyectos en marcha. La financiación a partir de fondos públicos, sin embargo, no puede sustituir nunca la responsabilidad de todas las partes interesadas, especialmente de los empresarios.

4.4 En el contexto del diálogo social, los empleadores deben participar más activamente en la creación y la realización de políticas nacionales en materia de educación destinadas a mejorar la accesibilidad y la calidad de la educación preescolar, así como a modernizar y renovar la educación y formación profesionales de nivel secundario y de grado superior.

4.4.1 Una atención preescolar infantil de calidad y accesible debe formar parte de la formación inicial. Los empleadores pueden colaborar con las instituciones preescolares y apoyar el desarrollo de talentos (por ejemplo, con la ayuda de juguetes técnicos) en las diferentes disciplinas, en colaboración con las instituciones especializadas y los padres.

4.4.2 Sería conveniente que ya en la escuela primaria los niños tomaran contacto con las competencias básicas prácticas de las diferentes profesiones, incluyendo las profesiones técnicas, así como con las perspectivas de los diferentes sectores de la industria y los servicios y con los requisitos actuales de conocimientos y competencias. Si no se hacen progresos en lo que respecta a las disciplinas científicas y técnicas y las competencias prácticas será difícil mejorar la educación y formación profesionales y el aprendizaje. Esto podría ser una de las formas de facilitar la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo actual.

4.4.3 El último estudio de Cedefop⁽²⁴⁾ ha demostrado que una serie de países europeos han adoptado ya medidas para aumentar el atractivo de educación y formación profesionales, aunque el estudio muestra también la insuficiencia de esfuerzos en toda una serie de áreas determinantes como pueden ser la mejora de la transición de la educación y formación profesionales a la formación superior, la revisión y la modernización de los programas, la mejora de las infraestructuras de las escuelas de formación y aprendizaje profesionales, el acceso a grupos específicos, la realización de cambios estructurales, la mejora de la colaboración a diferentes niveles, la mejora del sistema de aprendizaje y, en particular, una mayor participación de los empleadores y de los interlocutores sociales.

⁽²³⁾ <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (en inglés).

⁽²⁴⁾ Seminario de los días 9 y 10 de octubre de 2012, Bruselas, sobre el atractivo de la enseñanza y formación profesional inicial, estudio de SKOPE, Universidad de Oxford, www.cedefop.org.

4.4.4 El potencial de las instituciones de educación superior europeas de cumplir su papel en la sociedad y de contribuir a la prosperidad de Europa no se utiliza de forma suficiente ⁽²⁵⁾. La economía del conocimiento necesita personas con una combinación adecuada de competencias, entre las que se encuentran competencias transversales, competencias electrónicas para la era digital, creatividad y flexibilidad, así como sólidos conocimientos de la disciplina elegida. Por ese motivo las escuelas y empresas, adecuadamente seleccionadas, deben colaborar también en materia de educación superior. Los empleadores no pueden esperar a que las escuelas produzcan para ellos diplomados a medida. Los empleadores deberían colaborar, en la medida de sus competencias, en los planes educativos y aumentar el nivel de equipamiento de las escuelas. Asimismo, es necesario respetar la autonomía de las escuelas, que cumplen misiones igualmente importantes para el conjunto de la sociedad.

4.5 La falta de competencias en las disciplinas científicas y tecnológicas se convertirá en uno de los principales obstáculos al crecimiento económico. La mano de obra envejecerá, en una serie de profesiones en estos sectores se producirá un relevo generacional cuando los trabajadores experimentados se jubilen; por otro lado, en los próximos años los sistemas escolares no estarán todavía preparados para cubrir urgentemente la necesidad del mercado laboral de trabajadores técnicamente cualificados.

4.5.1 Por esta razón, los empleadores deben luchar contra el mito de que las competencias científicas no tienen futuro; bien al contrario es necesario demostrar que la difusión de estas disciplinas en las escuelas a todos los niveles significa de cara al futuro disponer de mayores opciones y flexibilidad a la hora de construirse una carrera. Deben comunicar mejor las futuras competencias que necesitarán las empresas y contribuir mejor al aprendizaje permanente de los profesores ⁽²⁶⁾.

4.5.2 No se puede, sin embargo, echar la culpa únicamente a los sistemas educativos como tales. Los empleadores deben prever a tiempo el desarrollo futuro, responder a los desafíos globales y tecnológicos, modernizar sus instalaciones y crear oportunidades de empleo para diplomados a fin de que adquieran competencias a escala mundial.

4.5.3 Los empleadores deberían luchar, asimismo, contra el mito según el cual las mujeres no son aptas para determinados sectores y aprovechar mejor el potencial de las mujeres, por ejemplo fomentando el desarrollo profesional de talentos, el tutelaje, el patrocinio, el aprendizaje profesional y los ejemplos de casos de éxito. Todavía persisten grandes diferencias en el tipo de formación de las mujeres y los hombres. Las mujeres continúan estando representadas de forma insuficiente en las disciplinas científicas.

4.5.4 Al mismo tiempo que desaparecen las escuelas técnicas, desaparecen también los profesores de la formación profesional. Por ese motivo es necesario garantizar un número

suficiente de profesores e instructores de calidad, que deberían conocer las necesidades cambiantes del mercado laboral y cómo transferir los conocimientos técnicos a sus alumnos. Deberían fomentarse el aprendizaje permanente y las prácticas en empresas de profesores e instructores. Por ese motivo, los empleadores deberían permitir a aquellos de sus trabajadores que tengan interés y sean aptos, convertirse en formadores de aprendices y becarios en el marco de la propia empresa y asegurarles la preparación pedagógica y psicológica pertinente.

4.6 En el contexto de la colaboración social, los empleadores deben participar, principalmente, en la creación de estrategias nacionales de aprendizaje permanente y en la creación de las condiciones necesarias para el reconocimiento de los resultados del aprendizaje no formal e informal. Las cualificaciones y competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal deberían ser fomentadas y reconocidas con el fin de aumentar la capacidad de los jóvenes y el papel que desempeñan en el mercado laboral ⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Estas estrategias de aprendizaje permanente, junto con las estrategias de desarrollo rural, también deberían abordar la capacidad de acceso a la educación continua y el reciclaje profesional para los interesados que viven en las zonas rurales.

4.6.1 Los empleadores tienen derecho a esperar del sistema educativo que los diplomados deseen continuar formándose y dispongan de competencias ampliamente aprovechables, de manera que el período de formación adicional no sea prolongado ni costoso, y al mismo tiempo pueda ir completándose progresivamente gracias a la formación continua.

4.6.2 Los empleadores deben asumir su parte de responsabilidad por esta parte del aprendizaje profesional, que resulta específico para cada empresa o que va ligado a una demanda temporal de competencias estrechamente definidas.

4.6.3 Las microempresas, las pequeñas empresas y los artesanos, además, necesitan un sistema educativo más dinámico y flexible, que sea capaz de responder, con arreglo a la situación real, a las necesidades tanto de los nuevos como de los antiguos trabajadores que quieran o necesiten continuar su educación y formación (aprendizaje permanente).

4.6.4 La baja participación en el aprendizaje permanente viene dada, asimismo, por la falta de vinculación de la formación empresarial con los principios de la política activa de empleo y de los métodos actuales de recualificación con las necesidades de los empleadores. Las deficiencias en la nueva

⁽²⁵⁾ COM(2011) 567 final, de 20.9.2012, «Apoyar el crecimiento y el empleo – una agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa».

⁽²⁶⁾ Publicación de BusinessEurope_ *Plugging the Skills Gap: the Clock is Ticking*, (2011).

⁽²⁷⁾ CEDEFOP *Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning* (Directrices para la validación del aprendizaje no formal e informal).

⁽²⁸⁾ DO C 181 de 21.6.2012, p. 154: «El CESE pide una definición operativa y clara de aprendizaje permanente y políticas más específicas para mejorar la accesibilidad de cada grupo de alumnos».

formación limitan la posibilidad de adaptarse al ritmo cada vez más rápido de los cambios tecnológicos, que modifican el equipamiento tecnológico de las empresas y las ventajas comparativas económicas asociadas.

4.6.5 La cooperación permanente de los empleadores con los servicios de empleo es del todo necesaria. La capacidad, la infraestructura y la metodología de los servicios de empleo constituyen un importante elemento de fomento en la demanda de mayor formación e influyen también en la oferta de formación continua.

4.7 En función de las posibilidades y de las prácticas a nivel nacional, existen diversas vías para reforzar la influencia de los empleadores en la efectividad del sistema educativo con el fin de incrementar los índices de crecimiento y empleo y de su adaptación a las necesidades del mercado laboral.

4.7.1 En el contexto de colaboración social, los empleadores cooperan con las escuelas públicas o privadas en la región o en el municipio mediante la constitución de foros comunes de escuelas y empresas o consejos y acuerdos regionales o sectoriales para fomentar el empleo y las competencias, o bien se asocian para crear escuelas e instituciones de formación profesional o fundan sus propios centros de formación empresarial o profesional.

4.7.2 Esto se aplica a todos los tipos de entidades económicas, incluidas las microempresas, pequeñas empresas, cooperativas y artesanos. Estas iniciativas deben llevarse a cabo en el nivel más eficaz con el fin de aumentar el impacto y deben aplicarse en colaboración con las autoridades estatales y autonómicas, ya que es preciso tener en cuenta, en todo momento, el interés público, la participación en la política activa de empleo y la manera de mantener puestos de trabajo de calidad y sostenibles.

4.8 Los períodos en prácticas en las empresas forman parte del proceso de formación.

4.8.1 Los empleadores entienden las prácticas como un proceso cuyo objetivo es proveer a los jóvenes de experiencias y hábitos laborales prácticos. Va en interés de las empresas la tarea de facilitar a los jóvenes la transición del sistema educativo al mercado laboral y no abusar de la posición de los becarios ofreciéndoles un trabajo que corresponda al objetivo de la enseñanza práctica y procurándoles unas condiciones de trabajo adecuadas.

4.8.2 Por ese motivo el CESE acoge con satisfacción la preparación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil en el marco del programa conjunto de interlocutores sociales europeos (29), que, en el marco de sus prioridades definidas en común, tratará también los períodos de prácticas, las experiencias en el lugar de trabajo y el aprendizaje profesional.

(29) Programa conjunto plurianual de los interlocutores sociales europeos 2012-2014, del cual forma parte también la elaboración del Plan de Acción para el Empleo Juvenil.

4.9 Los conocimientos y las experiencias adquiridas en el aprendizaje no formal e informal a través del voluntariado pueden incrementar la creatividad y la capacidad innovadora de los trabajadores, ayudando a incrementar su empleabilidad y facilitando su transición al mercado laboral. En el marco de las estrategias de responsabilidad social, las empresas fomentan las actividades de voluntariado de sus empleados. Sin embargo, la inexistencia de un marco jurídico, de instrumentos para evaluar y reconocer las competencias adquiridas a través del voluntariado y, principalmente, los obstáculos financieros y fiscales impiden a los empleadores fomentar sistemáticamente la actividad del voluntariado (30).

5. Contribución de los empleadores a la aplicación de instrumentos europeos a nivel nacional

5.1 En el contexto de la colaboración social, los empleadores participan en la creación y aplicación de los principios comunes europeos (orientación profesional, identificación y reconocimiento del aprendizaje no formal e informal) y de los instrumentos relacionados (31) (MEC, ECVET, EQAVET, Europass). El objetivo de estos principios e instrumentos es ayudar a incrementar la movilidad de los trabajadores, de los estudiantes y de los formadores entre los diversos sistemas educación y formación profesionales y entre los diferentes países.

5.2 Los Estados miembros adoptaron el **Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)** (32) que define ocho niveles de cualificaciones sobre la base de los conocimientos, las competencias y el saber generales. Corresponde a cada Estado miembro clasificar cada una de sus certificaciones en uno de estos ocho niveles.

— Los representantes de los empleadores pueden elaborar, por ejemplo, a través de los consejos sectoriales, junto con otros interlocutores, las descripciones de las cualificaciones que corresponden a los puestos de trabajo en su especialidad. Estos marcos (sistemas) nacionales de cualificación, o sus estándares, constituyen respectivamente una base para el aprendizaje y un criterio para el reconocimiento de las cualificaciones. Asimismo constituyen una base para la elaboración de los programas educativos nacionales de las escuelas secundarias y de los programas educativos de otros proveedores de formación. De este modo es posible establecer clasificaciones nacionales de actividades profesionales, que recogen y destacan los requisitos necesarios para el ejercicio de las diferentes profesiones en el mercado laboral; se convierten así en una fuente esencial de información en materia de recursos humanos y formación profesional a todos los niveles.

5.3 Una de las medidas que prevé la Agenda para nuevas cualificaciones y empleos consiste en completar, a más tardar a finales de 2012, la clasificación europea de competencias, cualificaciones y profesiones (ESCO) como interfaz que reúne a los

(30) COM(2011) 568 final, de 20.9.2011, «Comunicación sobre políticas de la UE y voluntariado».

(31) MEC (Marco Europeo de Cualificaciones), ECVET (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales), EQAVET (Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales), Europass (conjunto de documentos para fomentar la movilidad profesional y geográfica).

(32) El reciente informe sobre la aplicación de Bolonia (2012) demuestra que solo una minoría de los Estados miembros de la UE han aplicado ya certificaciones nacionales compatibles con el MEC.

mundos del empleo, la educación y la formación. El proyecto ESCO permitirá sustituir o complementar las clasificaciones sectoriales nacionales e internacionales existentes y constituye un instrumento para facilitar la creación de un mercado de trabajo dinámico, caracterizado por una fácil transición, principalmente, de un empleo a otro o de la educación a un primer empleo.

5.3.1 Este marco, no obstante, no es relevante para las pequeñas empresas y las microempresas, ya que sus normas parten del principio de que todas las personas que desempeñan un trabajo específico y tienen las mismas cualificaciones realizan el mismo conjunto de tareas con independencia de la empresa donde trabajen. Habida cuenta de que en la actualidad las condiciones de trabajo, las diferentes tecnologías, las necesidades de los clientes, los métodos de trabajo y la disponibilidad de trabajadores cualificados cambian rápidamente, el reparto de tareas asignadas a los trabajadores requiere que estos sean flexibles en la actividad realizada y estén dispuestos a adaptar los procedimientos de trabajo a los requisitos del mundo en el que funcionan las empresas y donde las tecnologías y las TIC están en continua evolución.

5.3.2 Es esencial que los empleadores y las organizaciones empresariales respeten las necesidades específicas de microempresas y las pequeñas empresas, para ayudar a estas a trazar mapas adecuados que detallen cómo funcionan estas empresas más flexibles y dinámicas. Estas directrices deben expresar los «resultados» en forma de tareas y no de funciones genéricas. De este modo podrán construirse modelos de formación y cualificaciones a partir de un listado de tareas, produciendo así una ruta de auditoría clara desde el puesto de trabajo hasta las cualificaciones finales.

5.4 Los empleadores, las empresas y el resto de actores económicos deberían aprovechar todos los proyectos financiados con fondos nacionales y los Fondos Estructurales de la UE, en particular el FSE y «Erasmus para todos». En el marco de la política activa de empleo, los Estados miembros ponen en marcha en la actualidad toda una serie de proyectos destinados al mantenimiento del empleo, la actualización y el incremento de las competencias de los trabajadores y el fomento de la transición de los jóvenes al mercado laboral⁽³³⁾. Igualmente, con la adopción del nuevo marco financiero plurianual se abren nuevos programas de ayuda al aprendizaje, la movilidad y la innovación (como «Erasmus para todos», COSME y Horizonte 2020).

6. Perspectivas y desafíos de los sistemas de alternancia en Europa

6.1 Actualmente, Europa pone todas sus esperanzas en el fomento y el desarrollo del sistema dual de aprendizaje. Es

⁽³³⁾ En la República Checa, por ejemplo, cabe citar los proyectos «El aprendizaje como oportunidad», «Aprender para crecer», «Períodos de prácticas en empresas».

del todo evidente que los Estados miembros que practican estos sistemas en alternancia a largo plazo obtienen buenos resultados y que su índice de desempleo juvenil está muy por debajo de la media de la UE⁽³⁴⁾.

6.2 El CESE señala claramente en su dictamen relativo al paquete de empleo que una de las vías para salvar la brecha entre las necesidades del mercado laboral, la educación y las expectativas de los jóvenes es fomentar el desarrollo de estos sistemas de formación profesional de muy alta calidad.

6.3 Un estudio de la Comisión Europea sobre la situación de los sistemas de aprendizaje profesional en la UE⁽³⁵⁾ llama la atención en particular sobre algunos de los desafíos que afrontan estos sistemas de formación profesional. Por ejemplo, se indica que la ventaja de una transición rápida de la escuela al trabajo tiende a tener carácter provisional y que a largo plazo las perspectivas de empleabilidad son menos claras. Otra cuestión es el índice de «transferibilidad» de las competencias y cualificaciones adquiridas a otra empresa (del mismo sector o de un sector diferente).

6.4 El estudio advierte, igualmente, sobre el hecho de que el número de estudiantes en el aprendizaje y la formación profesionales aumentó en 2008 como consecuencia de la crisis económica mundial, pero que el número de plazas para aprendices y becarios se redujo en numerosos Estados miembros debido al clima de incertidumbre empresarial. Por este motivo, esta circunstancia supone un impulso para la movilización de todos los actores y para la responsabilidad compartida, a fin de que surjan nuevas plazas para aprendices en las empresas o soluciones alternativas con apoyo estatal.

6.5 La encuesta de BusinessEurope⁽³⁶⁾ sobre experiencias concretas a nivel nacional señalaba los diferentes enfoques para la creación de esquemas que unan la educación escolar con las prácticas en empresas. Entre las conclusiones hay toda una serie de recomendaciones, incluyendo aquellas dirigidas a los mismos empleadores:

- participar en la gestión de un sistema de aprendizaje dual y contribuir a la creación de programas educativos y a su adaptación en el tiempo, lo que constituye un factor importante para asegurar su coherencia con las necesidades del mercado laboral, limitando al mismo tiempo la burocracia para las empresas;
- informar y motivar a las empresas para que participen en sistemas en alternancia, asesorarlas y organizar la colaboración entre empresas.

⁽³⁴⁾ Un ejemplo de buenas prácticas es el Seminario conjunto de la representación permanente de Austria ante la UE y la OMT austriaca, celebrado en Bruselas el 3 de diciembre de 2012: «Sistema en alternancia: modelos que funcionan» como contribución de los empleadores al debate europeo y nacional sobre las perspectivas de empleo de la juventud en Europa.

⁽³⁵⁾ Estudio de la CE *Oferta de plazas para aprendices en los Estados miembros de la UE*, enero 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>.

⁽³⁶⁾ Publicación BusinessEurope *Creación de oportunidades para la juventud: Cómo aumentar el atractivo y la imagen de la formación profesional*, marzo de 2012.

6.6 Por esta razón, los empleadores acogen favorablemente la Alianza Europea para la Formación de Aprendices propuesta por la Comisión como medio de apoyar el desarrollo de la calidad, mejorar la imagen y aumentar el atractivo del aprendizaje en Europa. También están dispuestos a asumir su parte de responsabilidad con la creación de plazas para aprendices sobre la base de sistemas en alternancia que vinculen la educación escolar con las prácticas en empresas ⁽³⁷⁾.

6.7 El fomento del aprendizaje profesional representa para los empleadores una forma ventajosa de verificar la adecuación para el trabajo de potenciales candidatos antes de contratar a nuevos empleados, además de conllevar beneficios económicos importantes a largo plazo e, igualmente, constituye una expresión de la responsabilidad social.

Bruselas, 20 de marzo de 2013.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ A nivel mundial, este compromiso puede constituir un proyecto común (IOE – BIAC): Alianza mundial para el aprendizaje.