

# Promover la formación profesional, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional para todos los trabajadores

## Recomendaciones para coordinadores y miembros de CEE/CE-SE para la acción sindical en empresas multinacionales

Bruselas, enero de 2024

El presente documento proporciona información y orientación a los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos [CEE] y los comités de empresa transnacionales de empresas con el Estatuto de la Sociedad Europea – Societas Europaea [SE], así como a los coordinadores de industriAll Europe que les asisten, sobre el papel que pueden jugar en la promoción del diálogo sobre la educación y formación profesionales (EFP) y las políticas de reciclaje y perfeccionamiento profesional en sus empresas multinacionales.

### EFP, reciclaje y perfeccionamiento profesional: ¿por qué es necesaria ahora la acción sindical?

En toda Europa, nuestras industrias se enfrentan a una transformación a un ritmo y una escala sin precedentes bajo los efectos combinados de la transición verde y la digital, y la intensa competencia comercial a nivel mundial, mientras siguen recuperándose de los fuertes impactos de la pandemia del Covid-19. Se calcula que 25 millones de empleos y competencias industriales cambiarán, se transferirán o desaparecerán en los próximos años<sup>1</sup>, mientras que la escasez de competencias existente desde hace tiempo (p. ej. soldadores, expertos en TIC, ingenieros) sigue sin resolverse en sectores que, además, tienen dificultades para atraer a la joven generación de trabajadores (altamente) cualificados.

No obstante, una mano de obra cualificada con trabajadores bien equipados con la pericia estratégica requerida para satisfacer las necesidades del futuro es la piedra angular de la empleabilidad a largo plazo de los trabajadores y de empresas sólidas y competitivas que ofrezcan empleos de calidad y buenos salarios. No invertir en el desarrollo de las competencias perjudicaría la productividad y competitividad de las industrias europeas. Deben reforzarse urgentemente las políticas de reciclaje y perfeccionamiento profesional basadas en la continua educación y formación profesionales a lo largo de toda la carrera para garantizar que nadie se quede atrás cuando las industrias están cambiando<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Véase [Just Transition Manifesto](#) de industriAll Europe.

<sup>2</sup> Véase posición 2023 de industriAll Europe “*Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*”, en [inglés](#), [francés](#) y [alemán](#).



Abogar por que se adopten medidas a nivel internacional en materia de políticas de formación y desarrollo de competencias puede sonar inusual puesto que, en realidad, las políticas de competencias se diseñan y gestionan a nivel nacional. Por ejemplo, el Tratado de la UE no confiere ninguna competencia para adoptar legislación comunitaria vinculante en este ámbito, que sigue siendo una prerrogativa de los Estados miembros. Los sistemas nacionales de EFP y de desarrollo de competencias, incluyendo su financiación, difieren mucho de un país a otro. Los interlocutores sociales, incluidos los sindicatos, ya participan en el diseño, la implementación y la gestión de los sistemas de EFP en muchos países donde las políticas de competencias y formación son impulsadas por el diálogo social, por ejemplo, cuando las competencias y la EFP son un tema de negociación a nivel sectorial y/o empresarial entre empleadores y sindicatos.



El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional [CEDEFOP] ofrece en su sitio web una descripción de cada sistema nacional de EFP existente en la UE, en todos los idiomas comunitarios. Véase: <https://www.cedefop.europa.eu/es/countries>

A pesar de esta prerrogativa nacional, y debido a la creciente preocupación sobre el riesgo de perder uno de los principales recursos competitivos de Europa de no lograrse resolver el reto de las competencias, la Unión Europea ha incrementado drásticamente sus esfuerzos en los últimos años para promover y apoyar políticas de competencias más efectivas y ambiciosas. En 2017, el Pilar Europeo de Derechos Sociales reiteró que el derecho a la formación y el acceso a la educación y formación profesional y continua son un derecho fundamental.

## REFERENCIA

### **(2017) PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES**

#### **Capítulo I – Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo - 01 – Educación, formación y aprendizaje permanente**

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

En 2020, la Comisión Europea publicó su nueva “Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”<sup>3</sup> que incluía 12 acciones para apoyar las estrategias nacionales de competencias y desarrollar la EFP con el objetivo de alcanzar las siguientes metas ambiciosas para 2025:

- el 50% de adultos en formación cada año (frente al 38% en 2016)
- el 70% de los adultos tiene al menos competencias digitales básicas (frente al 56% en 2019).

<sup>3</sup> Encontrarás información sobre la Agenda de Capacidades Europea en el [sitio web de la Comisión Europea](#).



Este plan de acción de la UE incluye un presupuesto sustancial de más de 80 millones de euros a disposición de los Estados miembros, para complementar los recursos financieros identificados en los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia destinados a apoyar la inversión en estrategias nacionales de competencias. La UE también ha aprobado varias recomendaciones (no vinculantes) para guiar a los Estados miembros a través de políticas e instrumentos efectivos para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de los trabajadores<sup>4</sup>. Además de la acción de la UE enfocada a los Estados miembros, también se pusieron a disposición fondos comunitarios con el fin de apoyar el esfuerzo de las partes interesadas sectoriales para impulsar el reciclaje y perfeccionamiento profesional en sus regiones y empresas (véanse los [Pactos por las Capacidades de la UE](#) que reúnen a asociaciones industriales, proveedores de EFP, expertos en formación e interlocutores sociales para determinar las necesidades de competencias e implementar medidas de formación en 14 sectores). La [Alianza Europea para la Formación de Aprendices](#) (iniciada por los interlocutores sociales europeos y auspiciada por la Comisión Europea desde 2013) tiene como finalidad apoyar las acciones de estas partes interesadas a favor del desarrollo específico de programas de formación de aprendices en Europa. Para demostrar aún más el compromiso de la UE con el reto de las competencias, el Presidente de la Comisión Europea declaró [2023 el “Año Europeo de las Competencias”](#).

A pesar de la multiplicación de los esfuerzos y las financiaciones de la UE, así como de las estrategias nacionales de competencias, la implementación del reciclaje y el perfeccionamiento profesional en las empresas sigue siendo demasiado limitada en la práctica. El aprendizaje permanente todavía no está totalmente anclado en las mentes, y en 2022<sup>5</sup> solo uno de cada cinco adultos participó en una formación. Los índices de formación son sistemáticamente bajos, y ciertamente inferiores a los objetivos marcados en la Agenda de Capacidades de la UE. Las empresas no invierten en políticas de formación a la altura de sus necesidades de competencias, mientras que los trabajadores no son necesariamente conscientes ni utilizan las posibilidades de formación.

La situación evoluciona lentamente, siendo en su mayoría las mismas grandes empresas que siguen invirtiendo en formación, mientras que otras no invierten tanto, y la misma cantidad de trabajadores y muy cualificados que recibe formación, mientras que los más necesitados de reciclaje y perfeccionamiento profesional (trabajadores vulnerables y precarios, mujeres, padres solteros, trabajadores mayores...) quedan fuera del alcance de las iniciativas de formación. Aunque las necesidades de formación son masivas, los presupuestos de formación están entre los primeros que se recortan cuando las empresas se enfrentan a dificultades económicas (como quedó claro durante la pandemia del Covid-19). La mayoría de las empresas prefiere contratar a trabajadores con las cualificaciones requeridas en el mercado laboral, incluso de fuera de su mercado laboral nacional o europeo, antes que invertir en amplios programas de reciclaje y perfeccionamiento profesional<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Véase la Recomendación del Consejo de 2020 sobre [“EFP para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”](#), completada por la Declaración de Osnabrück sobre [“EFP como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas”](#). También se adoptaron Recomendaciones de la UE más temáticas sobre los instrumentos de la EFP tales como [cuentas de aprendizaje individuales](#) o [microcredenciales](#).

<sup>5</sup> Fuente: [Estadísticas de Eurostat sobre el aprendizaje de adultos](#).

<sup>6</sup> Fuente: [Estadísticas de Eurostat sobre la formación profesional continua en las empresas](#).



Los sindicatos europeos insisten en la urgente necesidad de reforzar la formación profesional y el aprendizaje permanente de los trabajadores industriales en todos los sectores, regiones y empresas. Los responsables políticos europeos y nacionales deben asumir el papel de garantizar que las estrategias de competencias nacionales, regionales y locales se diseñen e implementen con los sindicatos para asegurar la financiación adecuada y el acceso a la formación de calidad para todos los trabajadores. También los empleadores tienen un papel que jugar: el de invertir en los trabajadores, en la planificación de la plantilla y en la formación para anticipar sus necesidades de competencias, asignar los fondos necesarios y proporcionar el acceso a la formación pertinente<sup>7</sup>.

## Recomendación 1

## Decidir una estrategia sindical coordinada

Como representante de los trabajadores en una empresa multinacional, tienes un papel fundamental que desempeñar: ¡sé proactivo! No esperes a que la dirección te informe o consulte sobre las políticas de formación que puede haber acordado (o no) unilateralmente. Decídetelo tú mismo, evalúa la situación y las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento profesional en tu empresa, y decide una estrategia sindical para reforzar la EFP pertinente para todos los trabajadores.

### Contacta y coordina con tus sindicatos nacionales y europeos

Las organizaciones sindicales han desarrollado reivindicaciones y estrategias para promover la formación y el desarrollo de competencias en muchos países, también en el marco de la negociación colectiva sectorial. Las organizaciones sindicales también pueden informarte mejor sobre los últimos desarrollos en materia de políticas de competencias y formación tratados con los empleadores y/o por los responsables políticos a nivel nacional y europeo. Contactando con tu organización sindical nacional o europea, conocerás los derechos (derivados de la legislación o de convenios colectivos), las prácticas y las iniciativas de apoyo a la EFP, y el reciclaje y perfeccionamiento profesional que existen en tu país, pero también en toda la UE y en las empresas de tu sector.

Es más, los sindicatos han concluido acuerdos marco europeos con la dirección de varias empresas multinacionales que incluyen disposiciones para la planificación estratégica de las competencias y el desarrollo de las mismas. Tu sindicato te puede informar sobre cómo negociar semejante acuerdo con un mandato sindical y aconsejarte sobre enfoques innovadores y normas comunes a promover en semejante acuerdo de empresa transnacional.

---

<sup>7</sup> Véase la posición 2023 de industriAll Europe “*Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*”, en [inglés](#), [francés](#) y [alemán](#).



## EJEMPLO

### **SAFRAN**

Sector aeroespacial

CEE desde 2008

Presidenta: Corinne Schievenne (CFDT FGMM)

Coordinador de industriAll Europe: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

En 2015, en virtud del mandato de un grupo de negociación europeo creado por los sindicatos nacionales de SAFRAN y en coordinación con el CEE, industriAll Europe concluyó un [Acuerdo marco europeo con SAFRAN sobre el desarrollo de competencias y la seguridad de las carreras profesionales](#), renovado en 2021. Inspirados por las políticas estratégicas de planificación de competencias en vigor en Francia (donde las grandes empresas están obligadas a acordar cada tres años con los sindicatos la planificación estratégica de las competencias y de la plantilla), la dirección de SAFRAN y los sindicatos quisieron elaborar normas y principios europeos comunes sobre cómo adaptar las competencias a las necesidades resultantes de la estrategia de la empresa o los cambios en el mercado. El acuerdo europeo establece normas que deben implementarse en cada país sobre la anticipación de las necesidades de competencias, el desarrollo de las carreras profesionales y la formación de los trabajadores, así como las opciones de movilidad profesional dentro del grupo.

## ¡CONSEJO!

Si observas interés por negociar un acuerdo europeo con tu dirección sobre competencias y formación, ¡contacta inmediatamente con tu sindicato nacional y la Secretaría de industriAll Europe!

### **Contacta y coordina con los representantes sindicales de tu empresa, a nivel nacional y local**

Es importante disponer de una sólida coordinación entre el nivel europeo y nacional. Las políticas de formación y desarrollo de competencias deben discutirse tanto a nivel del CEE como a nivel nacional. Si los sindicatos alcanzan políticas o acuerdos a nivel nacional, asegúrate de que se informa al CEE/CE-SE. Y al revés: si se adoptan políticas o principios sobre competencias y formación a nivel europeo, es importante implicar a los sindicatos nacionales cuanto antes.

Existen múltiples razones para establecer una fuerte conexión y garantizar un buen flujo de información entre el CEE/CE-SE y los representantes sindicales a nivel nacional y local:

- **es la mejor manera de identificar tempranamente medidas relacionadas con las competencias y la EFP** que pueden plantearse en un país antes de pasar a ser transnacionales;
- **es la mejor manera de aprender unos de otros, compartir e intercambiar mejores prácticas** (p. ej. enterarse de que los sindicatos y la dirección de un país han alcanzado un convenio colectivo para reforzar la orientación profesional y el acceso a la formación para todos los trabajadores podría tener un efecto multiplicador si se difunde ampliamente en tu red).



Recuerda que los CEE pueden utilizar su obligación de informar sobre sus actividades o su derecho a visitar sedes locales para establecer relaciones y conexión a nivel nacional y local. La relación deberá incluir la toma de contacto con representantes sindicales expertos en aprendizaje en el lugar de trabajo, si los hay.

### Desarrolla tu pericia y alimenta tus conocimientos sobre la EFP y el desarrollo de competencias

Tu CEE/CE-SE también tiene derecho a la formación y puede solicitar una sesión de formación específica dedicada a las políticas de desarrollo de competencias en los distintos países donde opera tu empresa. Tu CEE/CE-SE también tiene derecho a recibir la asistencia de expertos sindicales y especialistas en la materia que puedan ayudarte a evaluar de manera crítica la relevancia de las políticas de formación de tu empresa y a formular las reivindicaciones sindicales frente a la dirección. Esto facilitará las discusiones con la dirección.

## Recomendación 2      Implícate en tu empresa

¡La planificación estratégica de las competencias y las políticas de EFP son un tema para el diálogo social en las empresas! Las políticas de formación y desarrollo de competencias son tradicionalmente un tema de negociación entre empleadores y sindicatos:

- **a nivel nacional**, en el marco de la negociación colectiva sectorial y/o intersectorial;



**¡CONSEJO!**

Consulta la base de datos en línea sobre la negociación colectiva [NC] de industriAll Europe, que recopila información sobre los convenios colectivos relativos a las competencias y la formación acordados en los países y las empresas europeas.

Véase: <https://news.industrial-all-europe.eu/p/collective-bargaining-database>

- **a nivel de empresa**, especialmente al negociarse planes estratégicos de desarrollo de competencias con los sindicatos, es una obligación legal. Este es el caso de Francia, donde las empresas con más de 300 trabajadores o que operan en varios países deben realizar este tipo de negociaciones con los sindicatos cada tres años;



**¡CONSEJO!**

En varios países de la UE existen enfoques negociados para anticipar las necesidades de competencias y acordar políticas de formación a nivel nacional, sectorial o empresarial.

El sitio web del CEDEFOP ofrece información detallada país por país:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>



- **a nivel europeo**, a través de acuerdos marco europeos logrados con empresas multinacionales (véase el ejemplo de SAFRAN), o a través de acuerdos marco europeos temáticos logrados por los interlocutores sociales intersectoriales de la UE (CES, Business Europe, SME United, SGI Europe) que contienen disposiciones en materia de formación/desarrollo de competencias.



## REFERENCIA

### **(2020) ACUERDO MARCO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS SOBRE DIGITALIZACIÓN**

Disponible en línea en 11 idiomas de la UE:

[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework%20Agreement%20on%20Digitalisation\\_ES.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework%20Agreement%20on%20Digitalisation_ES.pdf)

#### **Capítulo 1 – Competencias digitales y empleabilidad**

El objetivo principal es la formación continua de nuestra mano de obra actual y futura y de las empresas con las aptitudes adecuadas para aprovechar las oportunidades y hacer frente a los retos de la transformación digital en el mundo laboral.

### **(2017) ACUERDO MARCO AUTÓNOMO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS SOBRE UN ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y UN ENFOQUE INTERGENERACIONAL**

Disponible en línea en 9 idiomas de la UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

#### **Capítulo 4 – Herramientas, medidas y acciones de los interlocutores sociales**

##### **C) Gestión de competencias y capacidades**

El enfoque debe consistir en el apoyo al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente, promoviendo así la empleabilidad de los trabajadores y maximizando el capital humano de las empresas en términos de competencias y conocimientos técnicos.



## (2010) ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

Disponible en línea en 12 idiomas de la UE:

[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/ILM%202010\\_Framework%20Agreement%20-%20ES.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/ILM%202010_Framework%20Agreement%20-%20ES.pdf)

### Capítulo 5 – Acciones de los interlocutores sociales

Entre estas medidas específicas, cabe mencionar, por ejemplo:

- la difusión de información sobre los empleos y los programas de formación disponibles
- la cooperación con los sistemas de educación y formación a fin de responder con mayor eficacia a las necesidades de cada individuo y del mercado de trabajo, principalmente abordando los problemas que plantea la cualificación básica (saber leer y escribir), promoviendo la educación y la formación profesionales y aplicando medidas que faciliten la transición entre la enseñanza y el mercado de trabajo
- la introducción de planes de desarrollo de capacidades individuales
- la promoción de contratos de aprendizaje y de prácticas a fin de aumentar su número y mejorar su calidad.

Además del papel que desempeñan los sindicatos en la negociación de las políticas de formación y desarrollo de competencias, los CEE/CE-SE también tienen un papel que desempeñar utilizando sus derechos a la información sobre las políticas de formación y desarrollo de competencias y a la consulta con la dirección. Aunque no se recoge explícitamente en las directivas sobre CEE/SE como tema de diálogo con la dirección, la formación profesional sí aparece en el orden del día de la mitad (54%) de los CEE existentes<sup>8</sup>.

Puedes argumentar ante tu dirección que tu CEE/CE-SE tiene derecho a entablar un diálogo sobre las políticas de formación y desarrollo de competencias haciendo referencia a la nueva obligación impuesta a las grandes empresas de informar sobre sus políticas de formación. La [Directiva de 2022 sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas](#) obliga a las grandes empresas a divulgar públicamente información sobre su formación y desarrollo de competencias especificando, entre otras cosas, la proporción y el desglose de los trabajadores que participan en la formación.



**¡CONSEJO!**

Si todavía no está previsto en tu acuerdo de CEE, **añade la formación profesional y el desarrollo de competencias a la lista de temas de información y consulta** al renegociar tu acuerdo de CEE.

<sup>8</sup> Véase la encuesta de 2019 del ETUI sobre los CEE y CE-SE ¿“Nos oye alguien”? disponible [en línea](#) en inglés, francés, alemán, polaco, checo y español.



## EJEMPLO

### Eni

Sector energético

CEE desde 1995

Coordinador de industriAll Europe: Antonio Parisi (Uiltec)

#### art. 10 del Acuerdo de CEE de 2022

El Comité de Empresa Europeo y, en su caso, el Comité Restringido, son informados y consultados sobre los resultados y las actividades de Eni, especialmente en lo relativo a:

[...]

- la formación profesional inicial y continua.

## Recomendación 3

## Debate con la dirección

Plantea la EFP, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional en las actividades del CEE/CE-SE y somételes a discusión con la dirección. Ten cuidado: ésta no es una discusión única, sino que debe celebrarse con regularidad.

Como miembro del CEE/CE-SE, deberías reservar tiempo en tus reuniones para compartir los desarrollos en los distintos países, también en cuanto a las políticas de formación y competencias de la empresa. Deberías asegurarte de que la planificación y el desarrollo de competencias estratégicas, así como las políticas de EFP, se aborden en las reuniones con la dirección central.

Se aconseja a los miembros del CEE/CE-SE que interroguen a la dirección central y participen en las labores de información y consulta, con el apoyo de expertos si procede, sobre los siguientes temas.

### La estrategia de la empresa

- ¿Cuál es la **estrategia industrial** de la empresa a corto, medio y **largo plazo** y su posible impacto en el empleo y las competencias?
- ¿Cuál es la **evolución prevista de las actividades empresariales** en cada país? ¿Se desinvertirán, crearán o reemplazarán algunas ramas de actividades? ¿Se prevén fusiones/empresas derivadas?
- ¿Cómo piensa la dirección **adaptar la estrategia de la empresa para afrontar los cambios del contexto en el que opera**, ya sean cambios en el mercado, la evolución del marco jurídico, la adaptación al cambio climático o la digitalización...?



## Información sobre competencias

- ¿Cómo se espera que evolucionen los empleos** en cada planta? ¿Qué competencias se necesitarán en el futuro?
- ¿Existen escaseces de competencias** en la empresa? De ser así, ¿dónde y cuáles? ¿Cómo piensa la empresa suplir las faltas de competencias (programa de reciclaje y perfeccionamiento profesional o contratación de trabajadores de fuera del mercado laboral nacional o comunitario)?
- ¿Cómo **implementa la empresa la inteligencia sobre competencias** en cada planta o región en la que opera? ¿Existe cooperación con partes interesadas externas (p. ej. servicios públicos de empleo locales) para analizar la evolución de las necesidades en materia de competencias?

## Inversión financiera en formación

- ¿Qué **presupuesto** se dedica a la formación y al desarrollo de competencias? ¿Cómo ha evolucionado el presupuesto en los últimos 5 años?
- ¿La empresa **se beneficia de fondos públicos o utiliza fondos bipartitos** para financiar sus programas de formación?
- ¿Qué parte del presupuesto de formación se dedica a la formación en beneficio de los trabajadores en la cadena de suministro (subcontratistas de las PYME)?

## Estadísticas sobre formación

- ¿Cuál es el **número y el perfil (ocupación, edad, género) de los trabajadores formados**? ¿Cómo ha evolucionado ese número en los últimos 5 años? ¿Cuál es el objetivo para las futuras formaciones?
- ¿Cuántas horas al año** dedican como media los trabajadores a la formación?
- ¿Cuál es el **número y el perfil (ocupación, edad, género) de los trabajadores que participan en revisiones regulares de desarrollo profesional**? ¿Cómo ha evolucionado ese número en los últimos 5 años? ¿Cuál es el objetivo para el futuro?
- ¿Cuál es el **número y el perfil (para qué profesiones) de los aprendices**? ¿Cómo ha evolucionado ese número en los últimos 5 años? ¿Cuál es el objetivo para el futuro? ¿Cuál es la tasa de contratación de aprendices?
- ¿Cuál es el **número y el perfil (para qué profesiones) de los trabajadores en prácticas**? ¿Cómo ha evolucionado ese número en los últimos 5 años? ¿Cuál es el objetivo para el futuro? ¿Cuál es la tasa de contratación de trabajadores en prácticas?



## Oferta de formaciones

- ¿Qué tipo de formación** se imparte: microformación, formación a largo plazo, formación colectiva, formación individual?
- ¿En qué temas/contenidos** se centran los programas de formación?
- ¿Cómo se validan los resultados del aprendizaje?** ¿Hacia qué certificación o cualificación llevan los programas de formación ofrecidos por la empresa? ¿Cómo se reconocen los resultados del aprendizaje en términos de salario y desarrollo profesional?
- En el caso de las formaciones necesarias para desempeñar puestos de trabajo en la empresa, ¿bajo qué **condiciones** se imparten (formación durante el horario laboral, sin pérdida de salario)?
- ¿Con qué proveedores de EFP coopera la empresa?**

Si es pertinente y posible, pide a la dirección que cree un subcomité del CEE/CE-SE dedicado a la estrategia de formación y competencias de la empresa. La asistencia de un experto externo podría resultar extremadamente valiosa debido a la naturaleza bastante técnica del debate.

### ¡CONSEJO!

En caso de que la formación y las competencias sean un tema especialmente importante en tu empresa para garantizar el futuro y la empleabilidad de los trabajadores, **solicita la creación de un grupo de trabajo específico del CEE** sobre esta materia.

\*\*\*

industriAll Europe y sus organizaciones afiliadas estamos aquí para apoyarte. Si tienes alguna pregunta o sugerencia, o deseas compartir tus experiencias, por favor contacta con:

- ⇒ **tu organización sindical nacional**
- ⇒ **el coordinador de industriAll Europe que asiste a tu CEE o CE-SE**
- o
- ⇒ **tu equipo especializado de industriAll Europe**

#### **Aline Conchon**

Jefa de departamento

Contacto sobre EFP y competencias

[aline.conchon@industriall-europe.eu](mailto:aline.conchon@industriall-europe.eu)

+32 488 881 937

#### **Bruno Demaitre**

Asesor político principal

Experto en asuntos de CEE

[bruno.demaitre@industriall-europe.eu](mailto:bruno.demaitre@industriall-europe.eu)

+32 476 540 990



## Más información...

Si deseas saber más sobre nuestro enfoque sindical de la formación y el desarrollo de competencias, a continuación te ofrecemos una recopilación de las posiciones de industriAll Europe, que puede resultarte útil para tus debates en el CEE/CE-SE.

### Posiciones generales de industriAll Europe

<i>Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages</i>	Documento de posición (2023) en <a href="#">inglés</a> , <a href="#">francés</a> , <a href="#">alemán</a>
<i>Ensuring lifelong employability through training for future-proof occupational pathways</i>	Documento de posición (2021) en <a href="#">inglés</a> , <a href="#">francés</a> , <a href="#">alemán</a>
<i>Training and Education - Boosted EU initiatives on skills</i>	Documento informativo (2020) en <a href="#">inglés</a> , <a href="#">francés</a> , <a href="#">alemán</a>
<i>First common demand for an individual right to training</i>	Documento de campaña (2005) en <a href="#">inglés</a>

### Posiciones de industriAll Europe por sector

<b>Aeroespacial</b>	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> Informe de industriAll Europe y afiliados (2017) <a href="#">inglés</a>
<b>Química</b>	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> Declaración conjunta industriAll Europe – ECEG (2022) <a href="#">inglés</a> <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> Marco de acción industriAll Europe – ECEG (2017) <a href="#">inglés</a> <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> industriAll Europe – ECEG (2015) <a href="#">inglés</a> <i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry (addendum)</i> Acuerdo industriAll Europe – ECEG (2015) <a href="#">inglés</a>
<b>Electricidad</b>	<i>Reforzar el papel de los interlocutores sociales nacionales y los proveedores de EFP para desarrollar información sobre competencias en el sector eléctrico</i> Informe IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2021) <a href="#">inglés</a> Resumen ejecutivo en <a href="#">EN</a> , <a href="#">ES</a> , <a href="#">FR</a> , <a href="#">HU</a> , <a href="#">IT</a> , <a href="#">RO</a> , <a href="#">SE</a> <i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i> industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) <a href="#">inglés</a>



---

	<i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) <a href="#">inglés</a>
	<i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i> Acuerdo industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2016) <a href="#">inglés</a>
<b>Gas</b>	<i>Retos y oportunidades para el empleo en el sector del gas en el marco de la transición energética europea: garantizar una transición justa para los trabajadores</i> Informe industriAll Europe – EPSU – Eurogas (2023) <a href="#">inglés</a> Resumen ejecutivo <a href="#">EN</a> <a href="#">SV</a> <a href="#">DE</a> <a href="#">ES</a> <a href="#">FR</a> <a href="#">GR</a> <a href="#">NO</a> <a href="#">PL</a> <a href="#">PT</a> <a href="#">RO</a>
<b>Metal, ingeniería y tecnología (MET)</b>	<i>Boosting continuing vocational education &amp; training in the MET industries</i> Posición conjunta industriAll Europe – Ceemet (2021) <a href="#">inglés</a> , <a href="#">francés</a> , <a href="#">alemán</a>
	<i>European Alliance for Apprenticeships' renewed pledge: Robust MET industries require future-proof apprenticeships</i> industriAll Europe – Ceemet (2021) <a href="#">inglés</a> , <a href="#">francés</a> , <a href="#">alemán</a>
	<i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i> Posición conjunta industriAll Europe – Ceemet (2019) <a href="#">inglés</a>
	<i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i> Posición conjunta industriAll Europe – Ceemet (2017) <a href="#">inglés</a>
	<i>Rethink education, but do it together with industry</i> Posición conjunta industriAll Europe – Ceemet (2013) <a href="#">inglés</a>
	<i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i> Posición conjunta industriAll Europe – Ceemet (2011) <a href="#">inglés</a>
	<i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i> Posición conjunta industriAll Europe – Ceemet (2010) <a href="#">inglés</a>
<b>Pulpa y papel</b>	<i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry (EU-funded project "Turn the Page")</i> industriAll Europe – CEPI (2022) <a href="#">inglés</a>
<b>Construcción naval</b>	<i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i> Proyecto financiado por la UE industriAll Europe – SEA Europe (2021) <a href="#">inglés</a>

---

Además, industriAll Europe participa en asociaciones europeas de partes interesadas sobre competencias tales como:

- los Pactos por las Capacidades en los siguientes sectores: [aeroespacial](#), [automoción](#), [industrias de alto consumo energético](#), [microelectrónica](#), [energía renovable en alta mar](#), [construcción naval](#) y [textil-ropa-calzado](#).
- y proyectos financiados por la UE (llamados "blueprint projects for sectoral cooperation on skills" o Planes generales de cooperación sectorial sobre capacidades) en las [industrias de alto consumo energético](#), [el hidrógeno](#), [el suministro ferroviario](#), [la construcción naval](#) y [el acero](#).

