

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El futuro del trabajo — La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos»

[Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia búlgara]

(2018/C 237/02)

Ponente: **Cinzia DEL RIO (IT/II)**

Coponente: **Milena ANGELOVA (BG/I)**

Solicitud de la Presidencia búlgara del Consejo

Carta del 5.9.2017

Fundamento jurídico

Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Sección competente

Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía

Aprobado en sección

23.2.2018

Aprobado en el pleno

15/3.2018

Pleno n.º

533

Resultado de la votación

218/0/3

(a favor/en contra/abstenciones)

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 La introducción progresiva de las nuevas tecnologías, la digitalización y la robotización, y sus rápidas transformaciones, tanto en las empresas como en el sector público, están teniendo un impacto trascendental en los sistemas de producción, las condiciones de trabajo y los modelos organizativos del mercado laboral y en la sociedad en general.

1.2 La nueva revolución industrial tiene el potencial de mejorar la productividad y la calidad de vida y de trabajo, si va debidamente acompañada de una buena combinación de políticas destinadas a lograr un crecimiento integrador y sostenible impulsado por la innovación. Esto tendrá un importante impacto en el empleo: se crearán puestos de trabajo nuevos, algunos empleos se transformarán y otros serán sustituidos a un ritmo rápido. Una educación básica de calidad así como una formación, un aprendizaje permanente, una mejora de las competencias y un reciclaje profesional eficaces y de alto nivel serán los instrumentos necesarios para aprovechar las oportunidades de empleo del futuro y promover la competitividad empresarial.

1.3 Para poder prepararse y responder a estos rápidos cambios tecnológicos y digitales, el CESE, habida cuenta del principio de subsidiariedad, pide a la Comisión Europea (CE) y a los Estados miembros que diseñen políticas específicas y adopten medidas concretas para mejorar y adaptar correctamente sus sistemas de educación y formación, diseñar conjuntamente estrategias nacionales sobre competencias y reconocer el derecho a una formación adecuada de los grupos de personas y trabajadores de todas las edades y de todos los sectores, mediante:

- en primer lugar, una garantía de que todos los ciudadanos de la UE pueden acceder en condiciones de igualdad a una educación infantil de calidad;
- el establecimiento de nuevos valores de referencia comunes sobre educación y formación para colmar las distintas brechas entre los países de la UE y reforzar la cohesión;
- la reorientación de la educación y la formación y el refuerzo de los sistemas de educación y formación profesionales para garantizar la rápida adquisición de las capacidades necesarias;
- el apoyo a la negociación colectiva y al diálogo social, en consonancia con los sistemas de relaciones laborales nacionales, para ser capaces de anticipar y adaptar las capacidades a los avances tecnológicos y digitales y desarrollar la formación en el empleo;
- el fomento de la interacción entre las instituciones educativas y las empresas;
- el inicio de una ofensiva de cualificación para apoyar la digitalización creciente de los mercados de trabajo;

- el desarrollo de nuevas medidas —como los incentivos basados en los resultados, la creación de nuevos mecanismos de seguimiento para evaluar los resultados conseguidos en materia de cobertura del aprendizaje digital y permanente, el intercambio y la ampliación a escala de la UE de la recopilación de las mejores prácticas nacionales relacionadas con el acceso y la participación en la formación, el permiso de formación, etc.—, con el fin de incluir a todos en los programas de formación, tanto a los que buscan un empleo como a los trabajadores, prestando especial atención a los trabajadores adultos y con baja cualificación;
- la garantía de una oferta de formación, y de participación en la misma, para todos, de tal modo que se pueda simultáneamente mejorar el rendimiento de las empresas y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, y la extensión de la cobertura a los empleos atípicos ⁽¹⁾; idealmente, debería examinarse si este derecho de formación individual debería ser transferible, es decir, si las personas deberían poder transferirlo cuando cambian de empresario o de país;
- la adopción de medidas para comprobar si son necesarias disposiciones y, en tal caso, qué disposiciones son necesarias para establecer el derecho a tiempo libre de formación remunerado, y la consideración de la conveniencia de adoptar medidas a escala de la UE con vistas a que las buenas prácticas en el ámbito de las normas mínimas relativas al derecho a permisos de formación se conviertan en prácticas habituales en algunos Estados miembros ⁽²⁾;
- el establecimiento de un sistema europeo homogéneo de evaluación y validación del aprendizaje no formal e informal;
- la inversión a escala de la UE, con fondos específicos, para acompañar la transición y el establecimiento de nuevos criterios basados en resultados para la asignación de dichos fondos;
- el impulso de los intercambios laborales entre empresas para respaldar las oportunidades de «intercambio de cerebros» y la creación de plataformas para compartir información y mejores prácticas.

1.4 La opción ganadora consiste en complementar las competencias, no solo las digitales, sino también las competencias básicas, técnicas y no técnicas, lo que requiere sistemas educativos eficientes y docentes bien preparados. Sin embargo, en las «nuevas formas de trabajo» —que se caracterizan por la integración de procesos de producción material y tecnologías digitales— es importante mantener un enfoque centrado en las personas.

1.5 Por último, pero no por ello menos importante, el CESE pide a la Comisión y a los Estados miembros que busquen vías para no dejar atrás, sino acompañar, a las personas vulnerables que no sean capaces de responder a los cambios y las crecientes demandas de la nueva era tecnológica.

2. Introducción

2.1 La digitalización, la automatización y los nuevos modelos económicos, como la industria 4.0, la economía colaborativa y la economía circular, han dado pie a **nuevas formas de trabajo** que se caracterizan por la integración de procesos de producción material y tecnologías digitales, que se llevan a cabo tanto en línea como fuera de ella, y que están teniendo un gran impacto en los procesos de producción de las empresas, en los modelos organizativos del mercado de trabajo, en las condiciones laborales, en la duración de los contratos de trabajo, en la cobertura de protección social y en las relaciones laborales.

2.2 Las nuevas tecnologías y la digitalización brindan la posibilidad de lograr una mejor vida personal y mejores condiciones laborales y un mejor equilibrio entre las mismas, de aumentar la productividad y propiciar, en general, la creación de mejores empleos, si van debidamente acompañadas de un enfoque de transición justa y una buena combinación de políticas, para lograr un crecimiento integrador y sostenible impulsado por la innovación. Algunos empleos y ámbitos de actividad actuales cambiarán, algunos trabajos tradicionales desaparecerán y se crearán nuevas actividades. Es posible observar tres fenómenos: **creación, transformación y sustitución**, con combinaciones e intensidades diferentes en todos los sectores ⁽³⁾.

2.3 Persiste aún el debate sobre si este nuevo contexto laboral tendrá como consecuencia **pérdidas o ganancias de empleo**. Según la OCDE, las perturbaciones en el empleo y en los modelos de negocio en algunos sectores (fabricación, transportes, sanidad, hostelería, finanzas y educación) serán significativas. El 9 % de los puestos de trabajo corren riesgo de ser desplazados, ya que más del 70 % de las tareas que implican pueden ser automatizadas. Otro 25 % de los puestos de

⁽¹⁾ DO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

⁽²⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

⁽³⁾ Tal y como informa el Cedefop. Véase Cedefop (2017). *People, machines, robots and skills*. Nota informativa.

trabajo se transformarían, ya que solo la mitad de las tareas que implican se pueden automatizar ⁽⁴⁾. Al mismo tiempo, la digitalización tiene potencial para crear nuevos puestos de trabajo no solo en el sector de la producción industrial sino también en el sector de los servicios. El resultado dependerá de un programa integrado de políticas, de las decisiones públicas y de las políticas que se pongan en marcha para abordar los desafíos que plantean los nuevos procesos de producción y modelos de negocio, en particular en lo que respecta a equipar a los jóvenes con las competencias necesarias y a la formación, la mejora de las competencias y el reciclaje profesional, tanto de los solicitantes de empleo como de la mano de obra ocupada. Si estos nuevos procesos y la digitalización aumentarán en última instancia el empleo dependerá del modo en que las empresas y los trabajadores de la UE **se adapten** satisfactoriamente a los cambios tecnológicos, el modo en que se aborde, junto con los interlocutores sociales, la introducción y el uso de tecnologías y cambios en las estructuras organizativas, la manera en que se realice la formación de los trabajadores y la medida en que la UE y los Estados miembros sean capaces de crear un **entorno político y reglamentario favorable** para salvaguardar los intereses de empresas y trabajadores ⁽⁵⁾. La función y los conocimientos especializados de los interlocutores sociales serán esenciales en este proceso y el diálogo social y la negociación colectiva, en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales, deberán desempeñar un papel fundamental.

2.4 El desafío que plantean las nuevas formas de empleo ya no está vinculado a la necesidad de «innovar y digitalizar», sino a la necesidad de garantizar que todas las personas reciben la **educación y formación apropiadas y de buena calidad**, diseñadas de modo que permitan adquirir **rápidamente** nuevos conocimientos, capacidades y competencias. La cuestión es cómo complementar los robots con la inteligencia humana y mantener un **enfoque centrado en las personas** en el proceso de introducción de la inteligencia artificial (IA) y la digitalización en todos los sectores económicos, también a lo largo de las cadenas de valor empresariales ⁽⁶⁾.

2.5 Por lo tanto, en el marco de las políticas activas y de la regulación del mercado de trabajo, una de las cuestiones más importantes es cómo **reorientar la educación, la formación y el aprendizaje permanente**, por una parte, en consonancia con las necesidades de los empresarios y del mercado de trabajo, y, por otra parte, hacia una mayor y mejor empleabilidad en un entorno laboral que cambia rápidamente, y cómo adaptar el contenido de los itinerarios de formación y educación para la mejora de las competencias y el reciclaje profesional, incluido de los trabajadores adultos. Este desafío afecta por igual a empresarios y trabajadores, obligándoles, lo mismo que a las instituciones del mercado laboral, a redoblar los esfuerzos en materia de **previsión, planificación, financiación y estrategia**.

2.6 El CESE desea pedir a la Comisión Europea y a los Estados miembros que aborden el grave problema del creciente número de personas que carecen de la formación académica necesaria y que, en consecuencia, son incapaces de seguir el ritmo del cambio, con lo que quedan expuestas al riesgo de **marginalización**.

3. Situación actual

3.1 La cuestión de las competencias —tanto las adquiridas durante la educación inicial como las adquiridas en la formación y el aprendizaje permanente— ha recibido últimamente una atención considerable por parte de las instituciones de la UE y de las organizaciones internacionales, y ha sido examinada desde distintos ángulos, en un escenario en el que se producen rápidos cambios en el mundo laboral. En el presente dictamen solo se utilizan datos procedentes de sus **documentos más recientes**.

3.2 Algunos de estos documentos, que se debaten a continuación, estudian la cuestión de la productividad y se centran en dos de sus factores: **las competencias y los nuevos patrones en la organización del trabajo**. Todos convienen en que uno de los principales desafíos que plantea la cuarta revolución industrial para el mercado de trabajo será la **definición de las nuevas competencias** que necesitarán los trabajadores. Últimamente, se han debatido algunas sugerencias y buenas prácticas útiles. El CESE elogia la campaña «e-Skills for Jobs» de 2015-2016 y el Manifiesto sobre cibercapacidades («e-Skills Manifesto») publicado por la **Comisión Europea**. Recomienda los diez principios esenciales descritos como buenas directrices para las futuras políticas digitales ⁽⁷⁾ y reitera las conclusiones de sus recientes **dictámenes** ⁽⁸⁾ sobre este tema. La Nueva Agenda de Capacidades para Europa ⁽⁹⁾, por otra parte, puso en marcha una revisión del marco de competencias clave de la UE y el Manifiesto sobre cibercapacidades de diciembre de 2016, con la revisión y actualización de las

⁽⁴⁾ OCDE (2017). *Future of Work and Skills* (El futuro del empleo y de las competencias). Documento presentado en la 2.ª reunión del Grupo de trabajo sobre Empleo del G-20, febrero de 2017. Véase p. 8.

⁽⁵⁾ Declaración de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, adoptada el 16 de marzo de 2016 en la Cumbre Social Tripartita.

⁽⁶⁾ Tal y como señala el Cedefop en una de sus notas de análisis (véase la nota a pie de página n.º 1), el desempleo tecnológico es un tema recurrente, pero el paro en la era digital dependerá de la inteligencia humana, no de la artificial.

⁽⁷⁾ Se recogen en la Declaración de Riga sobre cibercapacidades, de marzo de 2015, que se publicó en paralelo al inicio de la campaña «eSkills for Jobs» de 2015-2016 y la presentación del Manifiesto sobre cibercapacidades. Véanse las Conclusiones de Riga, de junio de 2015.

⁽⁸⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 36; DO C 434 de 15.12.2017, p. 30; DO C 173 de 31.5.2017, p. 45; DO C 303 de 19.8.2016, p. 54; DO C 13 de 15.1.2016, p. 161; DO C 347 de 18.12.2010, p. 1; DO C 128 de 18.5.2010, p. 74; DO C 93 de 27.4.2007, p. 38.

⁽⁹⁾ DO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

competencias digitales, constituye un elemento importante en este proceso. El CESE valora positivamente la reciente adopción por la Comisión Europea de dos iniciativas importantes: una propuesta de Recomendación del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente y la Comunicación sobre el plan de acción de educación digital ⁽¹⁰⁾; confía en que las orientaciones que contienen se lleven pronto a la práctica.

3.3 Dos informes recientes de la OCDE ⁽¹¹⁾ destacan el vínculo entre la desigualdad salarial y el uso de ordenadores; en otras palabras, el impacto positivo del cambio tecnológico en los salarios de los trabajadores cualificados, lo que acarrea, sin embargo, **una ampliación de la brecha salarial** con los trabajadores con baja cualificación, diferentes modalidades de nuevos empleos y requisitos de competencias, así como una **creciente demanda**, en particular, de competencias especializadas en TIC necesarias para la programación, y de competencias genéricas y complementarias en TIC. El CESE también valora positivamente un informe reciente de la OCDE titulado «Key issues for digital transformation in the G20 (Principales problemas para la transformación digital en el G-20)», por su exhaustivo análisis de los desafíos políticos y las recomendaciones a este respecto ⁽¹²⁾, y desearía destacar la importancia de unas **buenas prácticas en las relaciones laborales** para el éxito de las políticas adoptadas en el G-20 y a escala de la UE. Por ello, el CESE reitera también las conclusiones y recomendaciones de sus recientes **dictámenes y estudios**, especialmente los que se centran en los efectos de la digitalización en empresas e industrias tradicionales ⁽¹³⁾, la necesidad de un cambio en las relaciones laborales ⁽¹⁴⁾, la cuestión de las condiciones laborales de los trabajadores en empleos atípicos ⁽¹⁵⁾, el impacto de la economía a la carta ⁽¹⁶⁾, el papel de los gobiernos en las medidas políticas y la importancia del aprendizaje permanente para el futuro ⁽¹⁷⁾. La OCDE está trabajando en la **Nueva estrategia sobre el empleo** que se pondrá en marcha el próximo año, en la que se dedicará un capítulo a la brecha en cuestión de competencias y a la brecha digital. El CESE expresa su preocupación por la falta de valor añadido real de las recomendaciones políticas dirigidas a los gobiernos en el tema que se debate. Sin embargo, dado que la OCDE aún se encuentra en la fase preparatoria de la estrategia sobre el empleo, el CESE llevará a cabo un seguimiento del debate en el marco de la Estrategia sobre competencias, sobre todo con miras a la Cumbre sobre capacidades de la OCDE del próximo mes de junio, y pide a la Comisión que estudie nuevas iniciativas comunes.

3.4 El **Foro Económico Mundial**, pese a mostrar su apoyo a la cuarta revolución industrial, advierte sobre el riesgo potencial, según algunas previsiones, de la desaparición de alrededor de cinco millones de puestos de trabajo para el año 2020 en quince importantes economías desarrolladas y emergentes, sin que se haya previsto su sustitución por el momento, y plantea algunos puntos para el debate en relación con **la estabilidad de las capacidades, la brecha de género en la industria y las estrategias laborales** ⁽¹⁸⁾.

3.5 En la **Cumbre Social Tripartita** de marzo de 2016, los interlocutores sociales europeos pidieron a la Comisión Europea que apoyara la transformación digital de las economías y de los mercados de trabajo, y que colaborara con la misma a fin de garantizar que las políticas en materia de competencias y mercado laboral se diseñan **tanto para las empresas como para los trabajadores** ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁰⁾ COM(2018) 24 final y COM(2018) 22 final.

⁽¹¹⁾ Berger, T., y Frey, C.: *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work* (Transformación industrial en la OCDE: la digitalización, la desindustrialización y el futuro del trabajo), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n.º 193, Publicaciones de la OCDE, París, 2016; OCDE: *New Skills for the Digital Economy* (Nuevas capacidades para la economía digital), OECD Digital Economy Papers, n.º 258, Publicaciones de la OCDE, París, 2016.

⁽¹²⁾ OCDE (2017). OCDE: *Key issues for digital transformation in the G20* (Principales problemas para la transformación digital en el G-20). Informe preparado para una conferencia conjunta entre la OCDE y la Presidencia alemana del G-20. Véase la lista de recomendaciones en las pp. 145-149.

⁽¹³⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

⁽¹⁴⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽¹⁵⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽¹⁶⁾ CESE. *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations* (El impacto de la digitalización y de la economía a la carta en los mercados de trabajo y consecuencias para el empleo y las relaciones laborales), 2017. Estudio preparado por un equipo de investigación del CEPS.

⁽¹⁷⁾ DO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

⁽¹⁸⁾ Foro Económico Mundial, *The Future of Jobs. Employment, Skill and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (El futuro del empleo: Estrategia en materia de empleo, competencias y mano de obra para la cuarta revolución industrial). Informe de Global Challenge Insight, 2016.

⁽¹⁹⁾ Véase *supra*, nota 2.

3.6 El CESE respalda la **Resolución** del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión Europea sobre **normas de Derecho civil sobre robótica** ⁽²⁰⁾, especialmente las relativas a los **principios éticos** (la seguridad, la protección y la salud humanas, la libertad, la privacidad, la integridad y la dignidad, la autodeterminación y la no discriminación, la protección de los datos personales y la transparencia, la necesidad de actualizar el marco normativo de la Unión Europea por medio de directrices éticas que reflejen la complejidad del ámbito de la robótica) y a la **educación y el empleo** (la petición a la Comisión para que preste un apoyo significativo al desarrollo de las competencias digitales en todos los grupos de edad, con independencia de la categoría profesional, la necesidad de lograr que más mujeres se interesen por una carrera digital, que se empiece a analizar y supervisar más estrechamente la evolución a medio y largo plazo del empleo, que destaque la importancia que reviste la previsión de los cambios sociales — en particular desde la perspectiva del empleo y de la flexibilidad de las competencias—, y el reconocimiento del gran potencial de la robótica y de la IA en varios ámbitos).

3.7 La nota informativa del **Cedefop** titulada «People, machines, robots and skills» (Personas, máquinas, robots y competencias) ⁽²¹⁾ sugiere que, antes de llegar a conclusiones sobre el futuro, es importante comprender los diversos modos en los que la tecnología está cambiando el mundo del trabajo: sustitución, creación y transformación de puestos de trabajo; el análisis por sectores de los trabajadores adultos que han **experimentado cambios tecnológicos** en el lugar de trabajo en el período comprendido entre 2009 y 2014 —que, a escala mundial, representan el 43 % de los trabajadores adultos— es importante para comprender el alcance del desafío actual.

3.8 El CESE desea remitirse a dos de sus **dictámenes recientes**, del mes de julio, sobre las nuevas formas de trabajo ⁽²²⁾; en particular, la importancia de la **seguridad social** para aquellos trabajadores de esas nuevas formas de trabajo, como los de la economía colaborativa, y de los nuevos tipos de entorno laboral, la pertinencia del aprendizaje permanente y la necesidad de competencias futuras; el **papel fundamental de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva**, en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales, y el papel de la sociedad civil, en general, para mitigar las consecuencias negativas de estos rápidos cambios y aumentar los aspectos positivos.

3.9 El informe de Eurofound del mes pasado, titulado «Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects» ⁽²³⁾ (Formas de empleo atípico: tendencias recientes y perspectivas futuras), es importante para analizar las nuevas formas de trabajo, pero también, y especialmente, para concienciar sobre **la protección social, los ingresos, las horas de trabajo** y la situación poco clara de las personas que trabajan con contratos atípicos: el CESE comparte las sugerencias de Eurofound, y pide a los responsables políticos que presten atención a estas cuestiones, ya incluidas por el CESE en los documentos mencionados anteriormente.

4. El futuro comienza ahora: a) Acciones y propuestas

4.1 En este nuevo contexto laboral que cambia rápidamente, es difícil **identificar las nuevas profesiones —y las competencias correspondientes—** de forma teórica. Normalmente, el mercado de trabajo, a menudo con la participación de las empresas y los interlocutores sociales, **anticipa la definición** de nuevos perfiles profesionales con arreglo a sus necesidades. **La negociación colectiva** a todos los niveles—en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales— y **los mecanismos para la participación de los trabajadores** a nivel de las empresas son instrumentos pertinentes para abordar los cambios en las necesidades en materia de competencias y formación y para anticipar estos cambios y aumentar la innovación.

4.2 Además, el CESE subraya el hecho de que existen **nuevos métodos**, como el análisis de los macrodatos, que pueden ayudar a detectar **señales de cambio rápidas** en las necesidades del mercado de trabajo: estas técnicas complementan a las herramientas tradicionales de previsión y otros instrumentos de anticipación de las cualificaciones, y pueden contribuir a lograr una mejor comprensión de los rápidos cambios en la demanda de competencias, en un contexto de rápida aceptación de las nuevas tecnologías.

4.3 La proliferación de formas de empleo atípico en la economía digital hace más acuciante la necesidad de contar con unos niveles de regulación apropiados, para poder asegurar a todos, incluidos los trabajadores del empleo atípico, la protección social y el acceso en igualdad de condiciones a la formación y las cualificaciones en competencias ⁽²⁴⁾. También debería examinarse si este derecho de formación individual debería ser transferible, es decir, si las personas deberían poder transferirlo cuando cambian de empresario o de país.

⁽²⁰⁾ Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica, A8-0005/2017.

⁽²¹⁾ Véase *supra*, nota 3.

⁽²²⁾ Véanse DO C 434 de 15.12.2017, p. 36 y DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽²³⁾ Eurofound (2017). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Dublín.

⁽²⁴⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

4.4 El CESE considera que esto también es esencial para mejorar la participación de los trabajadores en el aprendizaje permanente y decidir, junto con las empresas, el contenido de la formación en el empleo, de modo que proporcione beneficios a trabajadores y empresas por igual. Se debería garantizar la igualdad en el acceso de los trabajadores al aprendizaje relacionado con el empleo y la formación profesional permanente, mediante la inversión en distintos programas y herramientas. También podría aprovecharse el potencial que ofrecen las plataformas de aprendizaje digital y en línea; no obstante, su utilización debería ser acordada entre los interlocutores sociales, al objeto de respetar las disposiciones sobre las horas de trabajo y el tiempo libre de los trabajadores. Es importante reconocer que el aprendizaje permanente puede ser de carácter formal, no formal o informal. Todo tipo de aprendizaje puede aportar valor añadido, si lo diseñan bien los agentes pertinentes. La validación del aprendizaje no formal e informal es importante para que una persona mejore y demuestre sus capacidades y competencias.

4.5 La **participación de los trabajadores** en cualquier programa relativo al uso correcto de la tecnología en la empresa es fundamental. Esto garantizará que se les dota de herramientas y formación para poder gestionar la tecnología en su ámbito, pero también que puedan participar en el proceso de innovación, con la seguridad de que, de este modo, la **sensibilización** transformará sus temores al cambio en oportunidades de crecimiento personal y profesional.

4.6 El CESE hace hincapié en la importancia de adoptar medidas concretas para ayudar a que los sistemas nacionales de educación y formación **adapten sus programas** lo más rápidamente posible, a fin de que los programas educativos y los sistemas basados en el trabajo puedan corresponderse mejor con las necesidades del mercado laboral, y garantizar que los sistemas de formación y educación lleguen a todos de manera eficaz, incluidos los trabajadores en riesgo de exclusión debido a las nuevas formas de empleo orientadas al ámbito digital, como por ejemplo los **trabajadores con baja cualificación, las personas con discapacidad** y la **población rural**, en zonas donde la penetración de la banda ancha es mucho más baja que en las zonas metropolitanas. Por lo tanto, es esencial **simplificar** los correspondientes procedimientos administrativos en los Estados miembros donde sean gravosos. Con el fin de alcanzar estos objetivos, el CESE pide a la Comisión y a los Estados miembros, en el marco del proceso del Semestre Europeo, que adopten medidas prácticas, como las siguientes: nuevos mecanismos de seguimiento a escala de la UE para recopilar y evaluar datos sobre los resultados alcanzados a nivel nacional en lo que respecta a la cobertura de la formación digital y permanente; el establecimiento de nuevos valores de referencia para alcanzar nuevos niveles comunes de enseñanza básica y programas de competencias digitales a nivel de la UE y evitar que aumente la brecha entre los distintos países de la Unión; el refuerzo de las sinergias entre los países mediante la participación en redes de infraestructuras digitales; y la fijación de nuevos criterios sólidos basados en resultados para la asignación de los fondos o el establecimiento de incentivos a fin de mejorar la **cohesión** entre los sistemas de educación y formación de los diferentes Estados miembros.

4.7 De hecho, el CESE expresa su preocupación por el futuro de las personas **con baja cualificación** y, más en general, de los **grupos vulnerables** en Europa. Teme que la acción «Itinerario de mejora de las capacidades» de la Nueva Agenda de Capacidades para Europa no sea suficiente para hacer frente al problema. Tal y como ha demostrado recientemente el Cedefop ⁽²⁵⁾, la definición de este gran grupo, que comprende numerosas categorías diferentes de personas desfavorecidas, es compleja y no se entiende correctamente, pese a que las cifras son preocupantes; por ejemplo, en 2015, uno de cada cuatro adultos europeos con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años (alrededor de 64 millones de adultos) seguían teniendo únicamente bajas cualificaciones, mientras que la proporción de población adulta con bajas competencias cognitivas en alfabetización y cálculo era del 18 y del 20 % respectivamente. Los datos del Cedefop demuestran que este grupo es el que tiene menos probabilidades de participar en actividades de aprendizaje. Habida cuenta de que el estudio ha demostrado que la inversión en competencias da resultados, el CESE espera que la Comisión Europea se esfuerce más por garantizar que los grupos vulnerables, como las **personas de edad avanzada**, puedan participar en **iniciativas de aprendizaje para adultos**, y que se les anime a ello, para impedir el riesgo de que queden marginados en el mercado laboral. También es importante llegar a los trabajadores **con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años**, ya que a menudo son los que tienen menos probabilidades de participar en el aprendizaje permanente. Asimismo, el CESE destaca la importancia de adaptar la maquinaria y los programas informáticos de las nuevas tecnologías, de modo que puedan también ser utilizados por las **personas con discapacidad**.

4.8 También se debería prestar especial atención a las **medidas específicas de género** para subsanar las brechas digitales; las persistentes diferencias en cuanto al género en el ámbito de estudio pueden significar que las mujeres se beneficiarán menos de las nuevas oportunidades de trabajo en ocupaciones relacionadas con las materias CTIM; la mayor flexibilidad del empleo puede aumentar el empleo de las mujeres pero también tener consecuencias negativas en la calidad del mismo ⁽²⁶⁾.

⁽²⁵⁾ Cedefop. *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU* (La inversión en competencias da resultados: el coste social y económico de los adultos con baja cualificación en la UE), 2017.

⁽²⁶⁾ OCDE (2017). *Going Digital: The Future of Work for Women* (El cambio digital: el futuro del trabajo para las mujeres). Nota sobre el futuro del trabajo.

4.9 En esta situación de cambios rápidos y continuos, es esencial ofrecer a todo el mundo oportunidades de aprendizaje numerosas y variadas, que puedan conllevar la adquisición de **competencias válidas (útiles)** para el mercado de trabajo y en dicho mercado, en consonancia con la dimensión digital del mundo nuevo, protegiendo a todas las personas del riesgo de quedar excluidos del mercado laboral o relegadas a formas de empleo precario. Las expectativas de los trabajadores y las necesidades de los mercados de trabajo deberían verse reflejadas en los sistemas disponibles de educación y formación, para que las empresas puedan crecer y las personas puedan encontrar un empleo o prosperar en el que ya tienen, con arreglo a sus capacidades, expectativas y competencias. **La participación activa de los trabajadores** en planes de aprendizaje permanente y de formación en el puesto de trabajo es una condición indispensable para el crecimiento y la competitividad de las empresas, para la empleabilidad de los trabajadores y para garantizar empleos de calidad.

4.10 El CESE también insiste en la importancia de aumentar la oferta del **aprendizaje permanente**, y de la participación en el mismo, con el fin de mejorar el rendimiento de las empresas y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. Deberían adoptarse medidas prácticas para garantizar la oferta de aprendizaje permanente, y la participación en el mismo, para todos ⁽²⁷⁾ —en función de las necesidades detectadas—, lo que deberá facilitarse sobre la base de un reparto adecuado de los costes y de la gestión entre los gobiernos, los empresarios y los trabajadores, y en colaboración con las instituciones públicas y privadas, así como con los interlocutores sociales. El CESE señala a este respecto que habría que tomar medidas para comprobar si es necesario adoptar disposiciones y qué disposiciones son necesarias para establecer el derecho a tiempo libre de formación remunerado, y que habría que considerar la adopción de medidas a escala de la UE con vistas a que las buenas prácticas en el ámbito de las normas mínimas relativas al derecho a permisos de formación se conviertan en prácticas habituales en algunos Estados miembros ⁽²⁸⁾. El CESE hace hincapié en la necesidad de lanzar una **ofensiva de cualificaciones** para apoyar la digitalización creciente de nuestros mercados de trabajo, que ofrezca incentivos para invertir, tanto a las empresas como al sector público, a fin de promover la **inversión pública y privada en la educación y formación profesionales**.

4.11 Asimismo, el CESE insiste en la necesidad de garantizar **la igualdad de acceso a los servicios digitales** para todos, en especial para las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, para que los nuevos objetivos tecnológicos no sean un obstáculo, sino una oportunidad real e importante para todos, sin discriminación ni barreras. Pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que encuentren instrumentos para garantizar el apoyo adecuado para todas las personas en esta «nueva sociedad» y, al mismo tiempo, garanticen que el sector público cuenta con los recursos necesarios para responder a estas necesidades. En particular, los trabajadores que corren peligro de perder su empleo debido a la automatización deberían recibir una formación que les permita reconvertir sus competencias.

4.12 El CESE invita a la Comisión Europea y a los Estados miembros a que desarrollen sistemas —con la participación de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil— capaces de ofrecer posibilidades de acceso gratuito a la formación, créditos a la formación o el reparto de los costes, para aquellos que no están en posición de soportar dichos costes. En caso de que los trabajadores deban acometer formación adicional, es importante lograr un **equilibrio entre las horas de trabajo y el tiempo de aprendizaje** que sea aceptable tanto para los trabajadores como para los empresarios. A este respecto, el CESE reitera la importancia de examinar y compartir las experiencias sobre las formas de organización y prestación de la formación en los distintos Estados miembros, incluidas, por ejemplo, las múltiples modalidades de prácticas en el lugar de trabajo destinadas a ofrecer aprendizaje permanente en el empleo y la práctica de los **permisos de formación** —remunerados en algunas ocasiones—, que deberían recibir impulso y apoyo en toda la UE.

4.13 La calidad de las inversiones en **crecimiento inclusivo** y la creación de **puestos de trabajo de buena calidad** son vitales. Por lo tanto, el CESE pone de relieve la necesidad de facilitar los **recursos adecuados** para acompañar la transición hacia el cambio tecnológico y la digitalización, abordando la urgencia de la adquisición de las cualificaciones y competencias pertinentes, no solo en el lugar de trabajo, sino también mediante el desarrollo de sistemas eficaces de formación, con el fin de garantizar la adaptación continua de las competencias. El CESE considera prioritario determinar líneas de financiación específicas para esta transición y evaluar nuevos criterios basados en resultados para su asignación.

4.14 El CESE también pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que aprovechen del mejor modo posible los **Fondos Estructurales**, en particular el Fondo Social Europeo, cuyas prioridades de inversión en capital humano deben confirmarse y salvaguardarse, para la adaptación de competencias, como herramienta complementaria. La Comisión Europea y los Estados miembros, junto con las partes interesadas de la sociedad civil, deberían desarrollar un marco de criterios común con el fin de lograr una comprensión mutua de las necesidades y objetivos en materia de nuevas capacidades que tenga en cuenta, por una parte, las diferencias en la Unión Europea y la movilidad, no solo de las personas sino también en el contenido del trabajo, y, por otra, el requisito de niveles homogéneos de mejora de las competencias y reciclaje profesional, a fin de promover la cohesión entre los Estados miembros de la UE.

⁽²⁷⁾ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo — Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación, COM(2006) 481 final

⁽²⁸⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

4.15 Unas herramientas debidamente actualizadas, como el **Marco Europeo de Cualificaciones**, y la aplicación de la **Directiva sobre las cualificaciones profesionales**, son útiles para la transparencia de las cualificaciones obtenidas.

4.16 Las competencias digitales son, obviamente, muy importantes en la cuarta revolución industrial. En este contexto, debe reconocerse a las **competencias básicas** (especialmente en matemáticas, física, química y biología), que también se aprenden en institutos técnicos y profesionales, así como a las competencias lingüísticas avanzadas un nuevo valor: sin ellas, no es posible dar el siguiente paso hacia unas competencias tecnológicas e informáticas altamente especializadas que requiere el trabajo en entornos multiculturales donde la digitalización y la robótica son los conceptos clave de la profesionalidad.

4.17 Los **conocimientos básicos** son esenciales, ya que alimentan el pensamiento crítico necesario para seleccionar las fuentes de información y comprender las nuevas tecnologías. Se debería prestar más atención a las **competencias técnicas especializadas**, así como a las **competencias no técnicas**; las primeras son necesarias en los procesos de producción, pero las últimas pueden ayudar a los trabajadores a gestionar escenarios cambiantes y complejos. La opción ganadora consiste, de hecho, en la **complementariedad de las competencias**. En particular, en lo que respecta a las competencias no técnicas, también es necesario **formar a los docentes y a los proveedores de educación y formación** adecuadamente y ayudar a las **familias** a ser conscientes de su importancia.

4.18 El CESE respalda un enfoque que ponga **gran énfasis en las competencias no técnicas** —por ejemplo, resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, trabajo en equipo, sentido común, pensamiento novedoso y adaptativo, competencia intercultural, colaboración virtual, flexibilidad cognitiva, etc.—, ya que son elementos clave del desarrollo humano y pueden ayudar a los trabajadores a pensar de manera autónoma, antes de que se les pida ser competentes en materia digital. El CESE sugiere que se preste especial atención al desarrollo de estas competencias en la revisión del **marco de competencias clave de la UE**.

4.19 Es necesario que en las **escuelas** se facilite a los jóvenes **información** específica sobre el mundo del trabajo y **orientaciones** sobre oportunidades de educación, formación y trabajo con el fin de guiar su desarrollo y su carrera profesional posteriores aunque la **orientación permanente** será asimismo fundamental en el futuro. La **elección de una profesión** es una decisión crucial. Los jóvenes pueden elegir con conocimiento de causa si se les acompaña durante este período, informándoles sobre los diferentes programas de formación y las carreras profesionales disponibles.

4.20 Según su conexión con el territorio, por una parte, y su misión, por la otra, **las escuelas, universidades e instituciones de formación** ofrecen una combinación de nuevos conocimientos y nuevas formas de aprendizaje. El CESE considera importante **interconectar** su papel y actividades con la función de las administraciones e instituciones centrales y locales, así como con el mundo laboral. Este proceso deberá recibir impulso y apoyo, reconociendo el papel esencial de las organizaciones de la sociedad civil y del diálogo social, que debe desarrollarse a partir del nivel local y territorial.

4.21 El CESE insta a la Comisión a que siga desarrollando la creación de un «**registro de buenas prácticas**» actualizado, que tenga potencial para facilitar un debate en toda la UE que permita determinar directrices y normas basadas en las mejores prácticas en el ámbito de la formación profesional.

4.22 Las competencias adquiridas a través de itinerarios de **aprendizaje no formal e informal** son cada vez más importantes. En su dictamen de 2015 ⁽²⁹⁾, el CESE subrayó la necesidad de adoptar las medidas necesarias para que los sistemas nacionales de cualificaciones puedan asegurar su **validación** [de conformidad con la Recomendación 2012/C 398/01 del Consejo ⁽³⁰⁾] y de subrayar el papel crucial que corresponde a la sociedad civil organizada en este proceso. Una validación apropiada (consistente en identificación, documentación, evaluación y certificación) aportará su valor añadido al mercado de trabajo y servirá para destacar la concienciación profesional individual, esto es, el conocimiento de las propias capacidades. Es fundamental, por lo tanto, animar a los **servicios de empleo** y a las «agencias privadas o públicas» a que sean mucho más activos en este sentido. La validación debe ser accesible y asequible para que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores.

4.23 El CESE señala las diez acciones prioritarias de la **Nueva Agenda de Capacidades**: la iniciativa Itinerarios de mejora de las capacidades, convertir a la educación y formación profesionales (EFP) en la primera opción, el marco de competencias clave, la Coalición por las capacidades y los empleos digitales, el MEC, la herramienta para los perfiles de capacidades de los nacionales de terceros países, el marco Europass, la recopilación de datos para abordar del riesgo de fuga de cerebros, el Plan de cooperación sectorial sobre capacidades y, por último, la Recomendación relativa al seguimiento de los titulados; todas ellas son herramientas útiles para dotar a las personas de las competencias adecuadas.

⁽²⁹⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 49.

⁽³⁰⁾ Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.

4.24 Para lograr una transición justa y que las políticas activas del mercado de trabajo funcionen, es necesario contar con unos **servicios de empleo** igualmente eficientes, capaces no solo de gestionar la demanda y la oferta de empleo, sino también de ofrecer **orientaciones y asesoramiento** a los solicitantes de empleo. El CESE pide a los Estados miembros que inviertan más recursos en aumentar la eficacia y la eficiencia, pero también la capacidad, de los servicios de empleo y de su personal, y en el diseño de herramientas que presten apoyo a aquellos que aún no han entrado en el mercado de trabajo. De este modo, se podría ofrecer a los trabajadores la oportunidad de llegar a los empresarios que puedan apreciar su valor y competencias, en un círculo adecuado y virtuoso de crecimiento profesional y competencia empresarial.

4.25 En lo que respecta a las oportunidades de empleo, es muy importante que la UE aborde la cuestión de la llamada «**fuga de cerebros**», esto es, la pérdida por parte de determinados Estados miembros de su capital humano altamente cualificado. Lo ideal sería que la movilidad en Europa impulsara un **intercambio de cerebros** entre los países, esto es, que propiciara un enriquecimiento que beneficiara a todos los Estados miembros. Sin embargo, la realidad es diferente. Determinados países de la UE —sobre todo países del oeste y norte de Europa— son mucho más atractivos para los trabajadores móviles procedentes de los países más frágiles y menos estructurados —sobre todo países del este y sur de Europa—, debido a la mayor disponibilidad de puestos de trabajo y a la capacidad de estos para ofrecer salarios más elevados. Se trata principalmente de la industria 4.0 —desde la fabricación a los servicios o la investigación—, pero también de otros ámbitos, como el sector médico y de la investigación, que, por definición, son los que alimentan gran parte de este éxodo. Esto da lugar a un importante flujo de salida de personas, competencias y talento procedentes de los países de origen, que conlleva una pérdida de competitividad, así como una pérdida de su inversión en educación y de ingresos fiscales nacionales ⁽³¹⁾. En algunos casos, personas en situación de movilidad altamente cualificadas no encuentran puestos de trabajo que se ajusten a sus cualificaciones en el mercado de trabajo del país de acogida, y acaban en puestos para los que están sobrecualificados. Esto puede evitarse si Europa impulsa los **intercambios laborales entre empresas de distintos Estados miembros**. En términos más generales, se deben redoblar los esfuerzos a escala de la UE para promover **la convergencia hacia un crecimiento económico inclusivo impulsado por la innovación y generador de empleo** y una mayor **cohesión social**.

4.26 Otra cuestión importante que se debe abordar es la **salud y la seguridad** de los trabajadores. Es probable que los avances tecnológicos sustituyan las labores pesadas y peligrosas, mejorando así la calidad del empleo, pero pueden surgir nuevas patologías, en especial para trabajadores o teletrabajadores aislados. El diálogo social en los niveles europeo, nacional y sectorial es la herramienta útil para examinar si y hasta qué punto la salud y la vida privada de los trabajadores requieren una **protección adicional** en una época de comunicaciones digitales móviles omnipresentes, y qué medidas son adecuadas a este respecto. Por consiguiente, es necesario determinar los medios para evitarlas: un ejemplo lo constituye el denominado **derecho a la desconexión**, recientemente reconocido en Francia, y aplicado en algunos acuerdos sectoriales y a nivel de empresa en determinados países de la UE, pero que aún no se ha evaluado a escala de la Unión. Esto debe evaluarse más a fondo en el nivel de la UE, teniendo en cuenta la necesidad de respetar las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y en línea con el nuevo enfoque tendente a lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral.

4.27 El internet de las cosas (IdC), la privacidad y los macrodatos son otras cuestiones especialmente pertinentes en lo que respecta a la familiaridad con la formación digitalizada y las herramientas de aprendizaje electrónico, y a los retos que plantea la protección de los datos en este sentido. También es necesario resaltar en este ámbito el papel de las **asociaciones de consumidores**, porque pueden contribuir al diseño eficaz de nuevas herramientas para dar respuesta a los importantes retos relacionados con la necesidad de garantizar la intimidad de las personas en el marco de la adquisición y utilización de servicios de aprendizaje en línea ⁽³²⁾.

5. El futuro comienza ahora: b) Ejemplos de buenas prácticas para la mejora de las competencias y el reciclaje profesional de los trabajadores

5.1 Entre las buenas prácticas reconocidas se incluyen los recursos educativos abiertos (OER, por sus siglas en inglés, esto es, material educativo digital disponible bajo licencia que permite su reutilización, modificación y distribución) y los cursos masivos abiertos y en línea (MOOC, por sus siglas en inglés, cursos en red diseñados para el aprendizaje a distancia). Son relativamente recientes, aunque no nuevos, pero es importante impulsar el asesoramiento y la información con respecto a ellos. El uso de los recursos educativos abiertos y de los cursos en línea masivos y abiertos puede constituir una herramienta importante para **abrir el acceso a la educación y la formación** de manera eficiente, desde el punto de vista de los recursos, que permita a las personas lograr un equilibrio entre los compromisos laborales y familiares.

⁽³¹⁾ Schellinger, A.: *Brain Drain — Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis* (Fuga de cerebros, ganancia de cerebros: los mercados de trabajo europeos en tiempos de crisis), 2017, proyecto Friedrich-Ebert-Stiftung, 2015–2017, p. 88.

⁽³²⁾ DO C 81 de 2.3.2018, p. 102.

5.2 El CESE considera que el **Marco Europeo de Competencia Electrónica** es una herramienta útil a nivel europeo: ofrece una referencia de cuarenta competencias aplicadas en los puestos de trabajo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), utilizando un lenguaje común para los niveles de competencias, capacidades, conocimientos y aptitudes que puede entenderse en toda Europa, incluidos los requisitos en cuanto a competencias y conocimientos para los profesionales, las profesiones y las organizaciones de TIC, con cinco niveles de aptitud, y está diseñado para satisfacer las necesidades de particulares, empresas y otras organizaciones del sector público y privado, en particular, instituciones y empresas de formación.

5.3 Con respecto a la **formación profesional en la empresa**, los sistemas de formación profesional duales de países como Austria, Alemania, Dinamarca y los Países Bajos deben ser considerados buenas prácticas, habida cuenta de la participación de los interlocutores sociales en la adaptación continua de los sistemas de educación y formación profesionales a un nuevo mundo laboral impulsado por las tecnologías digitales ⁽³³⁾.

5.4 El CESE considera que la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDÆ), de España, los Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), de Francia, y los Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua, de Italia, constituyen ejemplos de buenas prácticas en cuanto a la **financiación de cursos de formación en el lugar de trabajo**, y cree que contribuyen significativamente a mejorar las competencias digitales de los trabajadores.

5.5 Igualmente, **los programas individuales para la formación** también pueden resultar útiles: por ejemplo, en **Francia** existen la cuenta de formación profesional (CPF), el permiso individual de formación (CIF), el permiso para la evaluación de las competencias (CBC) y el permiso para la validación de la experiencia adquirida (CVAE).

5.6 En **Italia** existen dos tipos de permisos de formación; el primero se utiliza para finalizar la educación escolar o universitaria y realizar actividades de formación distintas de las que ofrecen los empresarios. El segundo, dirigido tanto a trabajadores como a desempleados, tiene como finalidad garantizar el **derecho al aprendizaje permanente** de los trabajadores. La **negociación colectiva** define el modo en que se identifica a los trabajadores, las horas que pueden dedicar a ello y los ingresos que reciben. Por último, también en Italia, existe el **crédito a la formación** (*voucher formativo*), que es una especie de fondo individual para actividades de formación que refuerzan la empleabilidad de las personas a través de cursos de formación profesionales e innovadores.

5.7 **Alemania** es uno de los países con el porcentaje más elevado de población activa del mundo y con la tasa de desempleo más baja; según una encuesta de la OCDE, el porcentaje de empleo no se ve afectado por el elevado nivel de automatización, ya que los trabajadores reciben formación para utilizar los robots y **se les asignan otros puestos** si la robotización sustituye a sus puestos de trabajo. Sin embargo, en algunos ámbitos hay menos demanda de empleo y las personas que entran en el mercado de trabajo pueden carecer de la formación en las competencias digitales necesarias para encontrar trabajo. Los interlocutores sociales alemanes decidieron asumir el **reto de la innovación** y comenzaron a negociar el modo de abordar este desafío en el mercado de trabajo.

5.8 En Francia se aprobó el año pasado una ley sobre el **derecho a la desconexión** y en Italia el debate sobre esta cuestión está abierto y ha sido reconocido en algunos convenios colectivos.

5.9 El CESE considera que los jóvenes que se encuentran en las primeras fases de la educación y formación escolares deben recibir educación no solo sobre las necesidades del mercado de trabajo, sino también sobre una **ciudadanía plena y activa** ⁽³⁴⁾. Por último, otra buena práctica es la inclusión de un **curso de programación básica** en numerosos centros de educación primaria de Estonia.

5.10 El reciente documento de la Comisión Europea, *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* ⁽³⁵⁾ (Cooperación entre la empresa y los proveedores de educación y formación profesionales para lograr competencias de calidad y un futuro atractivo), incluye muchas buenas prácticas interesantes aplicadas en varios Estados miembros, que, con las adaptaciones necesarias, podrían replicarse de manera útil en otros lugares:

- el proyecto austriaco AQUA, para ajustar las capacidades de los desempleados a las necesidades de los empresarios, en particular de las pymes;
- la «Coop Food School» danesa, para subsanar la creciente carencia de trabajadores en la industria alimentaria;

⁽³³⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 57; DO C 143 de 22.5.2012, p. 94.

⁽³⁴⁾ Véase el Dictamen del CESE sobre la «Nueva estrategia educativa de la UE», punto 1.2, DO C 81 de 2.3.2018, p. 167.

⁽³⁵⁾ Comisión Europea: *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* (Cooperación entre la empresa y los proveedores de educación y formación profesionales para lograr competencias de calidad y un futuro atractivo). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2017.

- la «Tech Partnership» del Reino Unido, para estimular la oferta de trabajadores en los sectores digitales;
 - los programas alemanes de educación dual, para subsanar las carencias en cuanto a capacidades de modo ascendente;
 - los Institutos Técnicos Superiores italianos, que garantizan un flujo estable de capacidades a nivel local en sectores estratégicos;
 - el «Techwise Twente» de los Países Bajos, que se dirige a los institutos de educación y formación profesionales para garantizar que las capacidades que se enseñan son las que necesita el sector de materiales de tecnología avanzada;
 - la educación cooperativa de Serbia y de Alemania, para mejorar la oferta de trabajadores en algunos sectores que sufren carencias en cuanto a competencias;
 - el «Educate for Business» de Lituania y Letonia, a través del cual se han actualizado los programas educativos de educación y formación profesionales para ajustarlos al mercado de trabajo;
 - el «Valkeakoski Campus» de Finlandia que, gracias a un estrecho diálogo con las empresas locales, permite a los estudiantes de educación y formación profesionales obtener las competencias digitales adecuadas en el ámbito de la automatización y la robótica;
 - el proyecto «Step Ahead» de Eslovaquia, la República Checa y el Reino Unido, que se dirige a los profesores de educación y formación profesionales para garantizar que las capacidades que se enseñan son aquellas que se necesitan en el mercado de trabajo;
 - la Fundación Laboral de la Construcción de España, para mejorar las capacidades de los trabajadores del sector de la construcción y ofrecer programas actualizados para la formación inicial;
- y finalmente,
- la «Nestlé YOUth Initiative», una iniciativa mundial que desarrolla oportunidades de aprendizaje dual y crea programas educativos junto con las escuelas de educación y formación profesionales.

Cada una de estas iniciativas se centra en uno o más aspectos, como el ajuste entre la oferta y la demanda, el aprendizaje en el puesto de trabajo, las competencias digitales y empresariales, la movilidad y la inclusión social.

Bruselas, 15 de marzo de 2018.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Georges DASSIS
