

Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

# Los sindicatos y las competencias II

*Por qué el diálogo social  
y la negociación colectiva  
son importantes para los sistemas  
de competencias y la provisión  
de formación*

PARÍS, 11 DE FEBRERO DE 2020

# Tabla de contenido

- 3** **Introducción y principales conclusiones**
- 4** *Principales conclusiones*
- 7** **Cómo los sindicatos apoyan el desarrollo de las competencias**
- 9** *Tipología - Participación sindical en los sistemas de competencias y formación*
- 9** *Diseño y gobernanza*
- 9** *Negociación colectiva y establecimiento de normas*
- 9** *Provisión e implementación*
- 10** **Referencias**



MORE INFORMATION AT  
[www.tuac.org](http://www.tuac.org) · @TUACOECD

## ACERCA DE ESTE TRABAJO

El presente documento fue escrito por la Secretaría de TUAC (Anna Byhovskaya, Asesora principal de políticas con la ayuda de Abraham Collier, Consultor auxiliar de políticas). Los estudios de caso y las aportaciones de los afiliados y socios de TUAC fueron de suma utilidad para su elaboración. Se discutió una versión preliminar en el Grupo de Trabajo de TUAC sobre Educación, Formación y Política de Empleo en septiembre de 2019 y se distribuyó a fin de obtener comentarios y aportaciones.

# Introducción y principales conclusiones

Los mercados de trabajo modernos requieren una formación inicial de calidad y el acceso continuo al perfeccionamiento de las competencias y la recualificación. Los debates en relación con las políticas apuntan estos requisitos como la primera de las soluciones para el Futuro del Trabajo. Sin embargo, la realidad es que persisten diferencias y desajustes en las competencias; los sistemas públicos de educación y formación no cuentan con fondos suficientes; y grupos enteros de la población se están quedando atrás debido a la insuficiencia de incentivos u oportunidades para perfeccionar sus competencias o recualificarse.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha expresado abiertamente la urgente necesidad de preparar los sistemas actuales para un “desafío que plantea enormes necesidades de formación”. El mantra “*competencias, competencias, competencias*” se escucha en todos los pasillos de la organización (y más allá) cuando se desea abordar la digitalización y las desigualdades de ingresos u oportunidades. Sin embargo, la OCDE concede un reconocimiento limitado a las funciones que desempeñan las instituciones del mercado de trabajo, la negociación colectiva y las estrategias sindicales proactivas en lo que se refiere al diseño, la gobernanza y la provisión de formación. Los recientes resultados de la OCDE han puesto mayor énfasis en los interlocutores sociales. Una mirada más detallada de lo que significa ayudaría a impulsar el debate político: los interlocutores sociales son intrínsecos a la provisión de una formación accesible y efectiva.

El primer documento de debate de la TUAC sobre sindicatos y competencias *Union & Skills* (2016) describió las diferentes formas en que los sindicatos son un apoyo para el desarrollo de las competencias. Esta nueva edición proporciona una actualización y

la lleva aún más lejos presentando nuevos estudios de caso y una tipología de las actividades sindicales (y el potencial que conllevan) en los ecosistemas de las competencias. La tipología muestra la participación sindical:

- en el desarrollo continuo de las políticas sobre las competencias, en tanto que miembros de organismos de supervisión nacionales, sectoriales o locales, y en el diseño de marcos de formación y acreditación;
- en el establecimiento de normas para los programas de formación y de educación y formación profesionales, incluyendo el acceso, la remuneración y el contenido del programa (también a través de los convenios colectivos);
- y como proveedores de formación tanto de forma directa o mediante puntos de contacto para los trabajadores que buscan orientación sobre la progresión de su carrera profesional.

En un esfuerzo por llenar los vacíos y crear una base empírica, el presente documento presenta estudios de caso de Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Dinamarca, Francia, Finlandia, Islandia, Irlanda, Japón, Noruega, Países Bajos, Suecia y Reino Unido (Inglaterra y Escocia), basándose en las contribuciones de los miembros y socios de la TUAC. Asimismo, aborda el potencial de las cláusulas de formación en los Acuerdos Marco Globales (AMG) entre las empresas multinacionales con actividades a escala mundial y las Federaciones Sindicales Internacionales.

El presente documento demuestra que los sindicatos son socios esenciales en una época en la que se plantean nuevas necesidades ocupacionales debido a las exigencias de la economía digital y la econo-

mía verde. En el mundo del futuro del trabajo, los sistemas de aprendizaje permanente requieren de una revisión general y sería muy positivo que los trabajadores gozaran del derecho legalmente reconocido de tiempo libre remunerado para aprender y formarse, según corresponda al sistema del país. Los empleadores también precisan de incentivos. Una encuesta entre directivos empresariales ha demostrado que, si bien desean que los trabajadores estén preparados para la Inteligencia Artificial (IA), “solo el 3% estaba reinvertiendo en la formación”. En esta ecuación, los trabajadores especialmente vulnerables podrían quedarse atrás. La negociación colectiva, los acuerdos de aprendizaje y el apoyo institucional para una concertación social consistente afianzaría sistemas de aprendizaje y formación más inclusivos.

## Principales conclusiones

- Los trabajadores reciben más oportunidades de formación en los lugares de trabajo sindicalizados, en sectores cubiertos por convenios colectivos y en sistemas de gobernanza en donde los interlocutores sociales participan directamente en juntas, consejos o mediante mecanismos de consulta establecidos. Específicamente, los convenios colectivos sobre formación, la administración conjunta de fondos y la existencia de representantes sindicales del aprendizaje o programas dirigidos o codirigidos por organizaciones sindicales demuestran tener éxito.
- El reconocimiento de los sindicatos como agentes en los ecosistemas de las competencias es más importante en el análisis de la OCDE en relación con el realizado en el año 2016. Se les reconoce que contribuyen a las “transiciones justas” (véanse los Principios de la OCDE/G20 sobre inteligencia artificial o el Informe de síntesis de Going Digital (Hacia la era digital)), como proveedores directos de educación y formación profesionales y del aprendizaje en el lugar de trabajo, como parte de los sistemas de gobernanza (véase la Estrategia de Competencias actualizada de la OCDE) y como coadministradores de los sistemas de financiación, y que facilitan la obtención de resultados más inclusivos, entre otros a través de la negociación colectiva (véase la Estrategia para el Empleo revisada de la OCDE, informe *Negotiating our Way Up*, también de la OCDE). En su informe sobre competencias y aprendizaje de adultos (*Getting Skills Right: Adult Learning*), la OCDE destacó siete ámbitos en los que intervienen los interlocutores sociales.
- Los sindicatos se centran en proporcionar acceso a la formación a lo largo de la vida de trabajo, en garantizar condiciones y resultados más equitati-

vos, así como en la progresión profesional, lo que también implica garantizar la calidad de la formación y los ajustes salariales. Las herramientas para lograr estos objetivos son múltiples, incluidos los convenios colectivos y los marcos de políticas/ competencias que implican disposiciones sobre los derechos a la formación, licencias de formación y compensación e inversiones públicas. Una condición previa son las estructuras de gobernanza que procuran crear oportunidades de aprendizaje suficientes y diversas.

- El gran número de aportaciones sindicales en los ecosistemas de competencias y formación se plasma en la tipología propuesta en el presente documento. Se basa en tres subconjuntos de actividades: (1) el diseño y la gobernanza de la formación, incluida la supervisión y la acreditación; (2) la negociación colectiva y el establecimiento de normas, incluidos los convenios colectivos, la reorganización de sectores, ocupaciones o lugares de trabajo, y el papel específico de los sindicatos en el aprendizaje y la educación y formación profesionales (EFP); (3) provisión e implementación, la cual se agrupa en torno a los sindicatos como proveedores directos de sus propios programas o de programas conjuntos, en tanto que contribuyen al desarrollo profesional continuo y, por último, en su función principal de proporcionar una voz a quienes reciben formación y a los trabajadores.
- Los estudios de caso muestran las mejores prácticas, tales como los procesos relacionados con el currículo o el rediseño de las cualificaciones; convenios colectivos que garanticen la participación de un mayor número de trabajadores en programas de aprendizaje en el lugar de trabajo o de aprendizaje de adultos y/o dispongan de una remuneración y tiempo suficientes para seguirlos. Entre otras posibilidades, a través de fondos administrados por los interlocutores sociales, estrategias para ayudar a grupos vulnerables o a trabajadores en transición proporcionándoles orientación profesional y cursos, así como representantes sindicales del aprendizaje que fomenten la formación de miles de trabajadores. Todo lo anterior pone de relieve que estos logros son solo posibles en sistemas con políticas encaminadas a fomentar el diálogo social y/o tengan disposiciones legales que aseguren la negociación colectiva en torno a las competencias, o cuando los sindicatos trabajan en un entorno propicio que les permita movilizar recursos para financiar las actividades de apoyo.
- Varias actividades identificadas apuntan a una nueva oleada de compromisos financieros (por ejemplo, a través de asociaciones tripartitas), de aprendizaje dual y el aprendizaje en el lugar de trabajo, para los sindicatos que participan en el

- aprendizaje digital y en nuevos marcos de cualificaciones, así como el resurgimiento de los regímenes de empleo y de seguridad del empleo como mecanismos de transición que pueden ser reproducidos.
- Los estudios de caso también muestran el importante papel que desempeñan los sindicatos como consejeros, agentes y tutores de la formación cuando se trata de conseguir que los trabajadores sigan una formación a través de los convenios colectivos, las redes o programas de empleabilidad establecidos.
  - A medida que las actividades transfronterizas de las empresas prosperan, es natural la creación de disposiciones en materia de formación en los acuerdos marco globales (AMG) entre las Federaciones Sindicales Internacionales y las empresas multinacionales con actividades a escala mundial. Aun cuando son de naturaleza amplia, su número aumenta y la implementación de cláusulas relacionadas con la formación merece atención.
- En adelante, se requiere **más discusión y experiencias, incluyendo:**
  - Análisis empíricos sobre el papel que desempeñan los interlocutores sociales y el efecto de los sistemas y reformas del mercado de trabajo;
  - La interacción de los interlocutores sociales y el lugar que ocupan los docentes y profesionales de la formación en los ecosistemas de competencias;
  - Vías de acceso al aprendizaje de adultos, tanto como aprendizaje en el lugar de trabajo, como en programas de recualificación (EFP y educación superior) y soluciones para las dificultades de acceso, incluido a través de una lente espacial;
  - La necesidad de una financiación transitoria para abordar las transformaciones multifacéticas del mercado de trabajo (digital, ecológica, demográfica).

# Tipología

## Participación de los sindicatos en los sistemas de competencias y formación

### Governanza y diseño

#### SUPERVISIÓN



Participar en procesos relacionados con cambios curriculares, disposiciones legislativas o de financiación como miembros de los consejos asesores, órganos consultivos o Consejos de competencia a nivel nacional, regional, sectorial

#### DISEÑO DE LA FORMACIÓN



Participar en el diseño de la formación inicial, continua y en el trabajo, incluidas las necesidades de competencias ocupacionales, estilos de aprendizaje y competencias transversales, así como en establecer los parámetros del programa, financieros y de duración

#### ACREDITACIÓN



Diseñar y aprobar la forma de comprobar y medir el conocimiento y las competencias antes, durante y después de una formación y durante toda la vida profesional

### Negociación colectiva establecimiento de normas

#### CONVENIOS COLECTIVOS



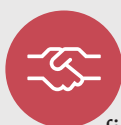
Establecer parámetros sobre los derechos de licencia de formación y los sistemas de ingresos de sustitución; costos, compensaciones y derechos en un programa de formación (incluidas las contribuciones del empleado, p.ej., como % del costo); y ajustes salariales o profesionales (título del cargo; contenido de la tarea) adquirir nuevas cualificaciones

#### REORGANIZACIÓN



Negociar la reorganización del trabajo en acuerdos más amplios, según los cambios en la propiedad, la tecnología o los modelos de negocio a nivel de sector o empresa, ayudando a implementar programas de recualificación o perfeccionamiento, proporcionando orientación profesional y estableciendo parámetros de ajuste en el trabajo y el diseño del trabajo

#### APRENDIZAJES Y EFP



Negociar el diseño de programas y tasas de remuneración, contribuyendo a su financiación supervisando la salud y la seguridad, la tutor, y apoyando la transición a un empleo

### Provisión e implementación

#### PROVISIÓN DIRECTA



(Co)organización o financiación de cursos y programas ya sea a través de los sindicatos o programas conjuntos con empleadores y/o gobiernos

#### DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO



Ayudar a diseñar y facilitar el DPC en el lugar de trabajo para mantener actualizadas las competencias profesionales mediante la evaluación y la gestión del desempeño y la tutoría

#### VOZ DE LOS TRABAJADORES



Sindicatos y representantes sindicales del aprendizaje proporcionan redes, asesoramiento y formación. Estimulan y ayudan a los trabajadores a seguir una formación. Paralelamente, los sindicatos o comités de empresa aseguran la representación de los intereses de los trabajadores y los sindicatos de la educación apoyan las buenas prácticas y los entornos de aprendizaje

# Cómo los sindicatos apoyan el desarrollo de las competencias

La participación sindical y las estrategias de formación son tan diversas como los ecosistemas de competencias en los que se integran. Todo depende de si las aportaciones y actividades sindicales se ven facilitadas por la apertura al diálogo social y a los convenios colectivos de parte de los responsables políticos y los empleadores, y de los recursos de que disponen los sindicatos para participar de manera significativa. Las reglas y responsabilidades claramente definidas para todas las partes interesadas ayudan a concretar un compromiso y un diálogo más pertinente. En un escenario ideal y simplificado, los sindicatos son la principal parte interesada del aprendizaje de adultos.

Los sindicatos se centran predominantemente en proporcionar acceso a la formación a lo largo de la vida profesional (especialmente para los grupos menos cualificados, menos remunerados y más vulnerables, a quienes los empleadores tienden a proporcionar menos formación y que necesitan incentivos para participar en ella) y los sindicatos aseguran condiciones y resultados más equitativos, así como la progresión profesional. **La intención de los sindicatos consiste principalmente en velar por que los sistemas de formación continua sean inclusivos y produzcan resultados positivos en el mercado de trabajo.**

El acceso, la igualdad y la progresión están intrínsecamente vinculados. Las condiciones previas para lograr estos objetivos son inversiones suficientes y sistemas de gobernanza que hagan posible un buen número de oportunidades de aprendizaje. Del mismo modo, las disposiciones sobre los derechos de formación, la licencia de formación y la compensación

## Principios generales hacia sistemas de formación inclusivos

### Acceso

Los convenios colectivos y los procesos de diálogo social pueden establecer o promover marcos que hagan posible el ejercicio de los derechos en materia de formación, la licencia de formación remunerada / compensación y tiempo para la formación

### Igualdad

Los sindicatos apoyan a quienes tienen bajos salarios, a los menos cualificados, los subrepresentados o a aquellos que carecen de acceso a los sistemas educativos. Intentan negociar colectivamente suficientes oportunidades de aprendizaje y garantías de progresión salarial / profesional para los aprendices y los trabajadores.

### Progresión

Gracias al apoyo sindical, las tasas de participación, retención y progresión son más altas en todos los niveles educativos. Los sindicatos fomentan una cultura de formación de adultos dinámica y continua a lo largo de la vida profesional y, a menudo participan en el desarrollo profesional continuo.

adecuada constituyen incentivos fundamentales para los trabajadores. En cuanto a los sindicatos, los sistemas de negociación colectiva varían en cobertura y en niveles de densidad sindical. Es frecuente que deba crearse primero el espacio para la participación sindical. En el Reino Unido, por ejemplo, *“el papel de los sindicatos en el sistema de competencias ha sido parcialmente reconocido por el Gobierno, y su estrategia laboral renovó la financiación para el Fondo de Aprendizaje Sindical y estableció un plan para una Asociación Nacional de Reconversión, integrada por TUC y*

CBI, que supervisará la implementación de un Plan Nacional de Reconversión en Inglaterra (BEIS 2017b).” Este plan nacional de reconversión se dirige a adultos cuyos empleos se encuentran en riesgo debido a la automatización. El primer elemento operativo del programa, el servicio digital “Jet Help to Retrain” (Obtener ayuda para reconvertirse), se está implementando actualmente en las regiones inglesas. En otras palabras, se estableció expresamente una estructura tripartita con fondos asignados y prestaciones definidas.

Las estructuras tripartitas o bipartitas institucionalizadas o permanentes (solo empleadores y sindicatos) demuestran ser efectivas. **Los acuerdos sobre objetivos comunes para atraer a un mayor número de adultos a los programas de recualificación lo consiguen con medidas concretas.** El acuerdo tripartito danés de 2017 sobre la formación continua y de adultos (VEU) estableció, por ejemplo, un fondo de reconversión por un valor de 53,6 millones de euros a partir del mes de marzo de 2018. Asimismo, existen pruebas de que, cuando los interlocutores sociales trabajan juntos, los empleadores tienden a invertir más en oportunidades de formación: *“la participación de las partes interesadas, incluidos los representantes de los empleadores y los sindicatos a nivel sectorial o local, también puede ayudar a generar y mantener la ‘aceptación’ del empleador y el sector. Es probable que dicho apoyo sea particularmente importante con los empleadores o sectores que tienen una experiencia limitada en materia de formación”*. Los consejos de seguridad del empleo de Suecia o el sistema irlandés de redes de competencias muestran la eficacia de las redes de financiación y apoyo administradas por los interlocutores sociales y establecidas según las líneas sectoriales y regionales.

Las políticas que prevén consultas con los interlocutores sociales o promueven (también legislativamente) convenios colectivos, así como la gobernanza de la educación y la formación profesionales y la formación por parte de las organizaciones de empleadores y trabajadores son ciertamente útiles. **Donde existe una cultura de concertación social en materia de formación, existe una mayor probabilidad de que se produzcan cambios prospectivos en beneficio de los trabajadores.** Por ejemplo, las reformas radicales de los programas de formación exigidas por el sindicato alemán de la industria metalúrgica, Metal, finalmente fueron acordadas por los empleadores para que los trabajadores de las profesiones centradas en la tecnología de la información sean aptos para la transformación digital. Estos nuevos programas de formación, que entrarán en vigor en agosto de 2020, incluyen una nueva estructura profesional, así como nuevos contenidos de formación obligatorios, tales como análisis de datos y procesos, mayores competencias en protección de datos y la seguridad de los datos, así como un mayor hincapié en las “competencias blandas”.

En ausencia de tales procesos, los sindicatos tienen que depender de un acceso ad hoc a los procesos en materia de políticas y de la voluntad de terceros para la concertación. En otros sistemas, los sindicatos trabajan predominantemente a nivel de empresa y/o brindan servicios de manera unilateral. Además, los sindicatos pueden carecer de recursos o tener prioridades diferentes, por lo que no siempre están activos en la impartición de formación o la orientación profesional. Teniendo presentes estas condiciones y limitaciones generales, los subsiguientes estudios de caso muestran ejemplos en los que fue posible la realización de actividades significativas.



## Tipología - Participación sindical en los sistemas de competencias y formación

La tipología propuesta a continuación refleja tres tipos de participación sindical en los sistemas de competencias. Primero, la **gobernanza y el diseño** de la formación, incluida la supervisión y la acreditación. En segundo lugar, la **negociación colectiva y el establecimiento de normas**, incluidos los con-

venios colectivos, la reorganización de los sectores, las ocupaciones o los lugares de trabajo, y el papel específico de los sindicatos en el aprendizaje en el lugar de trabajo y la educación y formación profesionales (EFP). En tercer lugar, **la provisión y la implementación**, agrupadas en torno a los sindicatos como proveedores directos de sus propios programas o programas conjuntos, en tanto que contribuyen al desarrollo profesional continuo y, por último, en su función fundamental, que consiste en dar voz a los trabajadores y a quienes reciben la formación.

Diseño y gobernanza	Negociación colectiva y establecimiento de normas	Provisión e implementación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover medidas legislativas sobre la licencia de formación (Suecia/Finlandia)</li> <li>- Introducción de la educación digital y estrategias digitales (Austria)</li> <li>- Consejos de formación sectoriales (Dinamarca)</li> <li>- Certificaciones formales de competencias aprendidas en el trabajo (Chile)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdo bipartito sobre promoción de la formación y la igualdad de género (Alemania)</li> <li>- Acuerdos tripartitos y bipartitos sobre tiempo libre para la formación (Bélgica)</li> <li>- Acuerdos de desarrollo de competencias para migrantes y desempleados (Suecia)</li> <li>- Defensa legislativa y protecciones legales (Japón)</li> <li>- Nuevas competencias para la transformación digital (Francia)</li> <li>- Opciones de cualificación rápida (Alemania)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fondos para la formación (Países Bajos)</li> <li>- Fondo para el Empleo (Finlandia)</li> <li>- Asociaciones de promoción social y educación (Irlanda)</li> <li>- Apoyo al reempleo después de una enfermedad o lesión (Islandia)</li> <li>- Orientación profesional para la transición digital (Bélgica)</li> <li>- Red de orientación profesional y programa juvenil (Finlandia)</li> <li>- Marco de tutoría tripartita para las Nuevas trayectorias profesionales para docentes (Escocia)</li> <li>- UnionLearn (Aprendizaje sindical) (Reino Unido)</li> </ul>

## Referencias

1. TUAC (2016). Unions and Skills - TUAC discussion paper on OECD strategies for skills, Jobs and the Digital Economy: [https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t\\_unions-skills.pdf](https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf)
2. Wired Brand Lab for Accenture (2019). AI and the Future of Work, <https://www.wired.com/wiredinsider/2018/04/ai-future-work/>
3. Dromey J (2018). Power to the People: How stronger unions can deliver economic justice, IPPR. <http://www.ippr.org/research/publications/power-to-the-people>
4. Acuerdo tripartite danés sobre formación de adultos y continua (VEU): [http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2017/10/Trepartsaftale VEU.aspx](http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2017/10/Trepartsaftale%20VEU.aspx)
5. Eurofound (2018): <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/denmark-social-partners-welcome-new-tripartite-agreement-on-adult-and-continuing-education>
6. Marsden, J. & P. Dickinson, ICF GHK, (2013). BIS research paper 116: International Evidence Review on Co-funding for Training. UK Department for Business, Innovation and Skills (BIS): [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/210881/bis-13-1014-international-evidence-review-on-co-funding-for-training.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/210881/bis-13-1014-international-evidence-review-on-co-funding-for-training.pdf)





Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

# Los sindicatos y las competencias II

*Por qué el diálogo social  
y la negociación colectiva  
son importantes para los sistemas  
de competencias y la provisión  
de formación*

