



Competencias, cualificaciones y anticipación de los cambios en el sector eléctrico europeo

Un marco conjunto de acciones de los interlocutores sociales europeos del sector eléctrico

I. Introducción

En los últimos años, las actividades del Diálogo Social Europeo sobre Electricidad se han centrado principalmente en la anticipación de los cambios en el sector eléctrico, causados por la transición hacia una economía baja en carbono, y en particular en cómo el diálogo social puede facilitar este proceso.

El sector eléctrico europeo se encuentra de hecho en una encrucijada sin precedentes y se enfrenta a una serie de retos clave para cumplir con los objetivos energéticos y climáticos de Europa para el año 2020 y posteriores. Esta transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono implicará una transformación completa de nuestro sector, afectará fuertemente a las capacidades y necesidades de puestos de trabajo de hoy y mañana, y requerirá grandes inversiones en capacidad de generación de energía e infraestructuras. En este contexto, nosotros - los interlocutores sociales europeos sobre electricidad (es decir, EURELECTRIC que representa a los empleadores y la FSESP e industriAll Europe que representan a los empleados) - estamos convencidos de que el diálogo social en la empresa, a nivel nacional y europeo, tiene un papel clave que desempeñar para anticipar estos cambios y permitir una transición sin problemas de nuestro sector. En los últimos años, hemos adoptado de hecho una serie de declaraciones y conjuntos de instrumentos para construir nuestra experiencia sobre esta evolución y sobre la forma de anticiparla y mitigarla mejor, que se resumen a continuación.

- 1.** El sector eléctrico europeo ha experimentado y sigue experimentando importantes cambios de carácter normativo y tecnológico, **tales como el desarrollo de redes inteligentes. El sector ha experimentado una reestructuración desde mediados de los noventa, como por ejemplo los servicios de internalización/externalización¹.**
- 2.** Varios acontecimientos han repercutido en el lugar de trabajo. **En particular, se ha incrementado el papel de las TIC. Además, tenemos que tener en cuenta los cambios demográficos en la mayoría de los Estados miembros de la UE, la importancia de un proceso continuo de adaptación y la aparición de organizaciones de aprendizaje².**
- 3.** Como interlocutores sociales, hemos abordado las cuestiones de la igualdad y la diversidad en nuestro sector y de cómo pueden ser incorporadas. **Tienen que establecerse condiciones para que las mujeres puedan elegir una carrera profesional en el sector. Eso incluye consideraciones básicas para garantizar**

¹ *Restructuring in the Electricity Industry: A Toolkit for Socially Responsible Restructuring with a Best Practice Guide*, 2008; en: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

² *Ibid.*; *Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies*, 2008; Joint statement on lifelong learning, junio 2003; en: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

un equilibrio entre trabajo y vida. Algunas empresas nacionales y multinacionales europeas ya han abordado estos aspectos en un convenio colectivo o transnacional con los sindicatos³.

4. Los retos de la mitigación y la adaptación al cambio climático son los desarrollos más recientes que tienen un gran impacto en nuestro sector, las empresas y la fuerza laboral⁴.
5. El desarrollo de competencias, capacidades y cualificaciones es una preocupación central de los interlocutores sociales europeos del sector eléctrico. **Hemos abordado estos temas con regularidad y los hemos resaltado en nuestras contribuciones a varias consultas sobre la política energética europea y en nuestra declaración de aprendizaje permanente⁵.**

II. El camino a seguir

Los agentes sociales coinciden en la importancia de identificar pronto las competencias y cualificaciones que se necesitan para garantizar un servicio de alta calidad. Esto se reconoce y considera que es un factor de éxito para las empresas. Las competencias son muy importantes para los trabajadores, ya que les permiten seguir una carrera en el sector para poder trabajar en otras partes de la industria o en otros sectores. Los interlocutores sociales se han comprometido a mantener los niveles de cualificación y educación superior para asegurar que el sector eléctrico ofrece servicios de alta calidad y seguros a los ciudadanos y empresas de Europa. Se consideran las diferentes etapas de la educación y la formación, es decir la formación inicial, profesional y personal. Los interlocutores sociales consideran que unos buenos niveles de educación y formación son factores clave para asegurar que las personas sean miembros iguales y participen en la sociedad y en los procesos democráticos.

- ➔ **Reafirmamos el papel del diálogo social basado en un interés compartido por desarrollar las competencias y las condiciones de aprendizaje para los trabajadores de la industria eléctrica. Como interlocutores sociales, subrayamos que esto debe ser abordado en todos los niveles, desde el puesto de trabajo local hasta el sector y en el ámbito nacional y europeo.**
- ➔ **La búsqueda conjunta de soluciones concretas a nivel nacional, de sector o de la empresa, según el caso, es algo en lo que sobresalimos. El aprendizaje permanente es un enfoque individual y común a nivel de empresa o sector y ayuda a crear un entorno atractivo de trabajo y aprendizaje en nuestro sector.**
- ➔ **Para sacar el máximo partido de ello, debe fomentarse un entorno de aprendizaje. Los elementos clave serán el acceso de los empleados a la información y asegurar una orientación y un apoyo que les permitan mejorar sus capacidades y su educación.**
- ➔ **Las autoridades públicas deben contribuir a crear las condiciones para una buena educación, promoviendo y estimulando los centros de educación y formación. Una buena educación y formación deben ser abiertas y accesibles para todo el mundo en la sociedad. La participación**

³ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide*, 2006; en: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁴ *Climate Change, Employment Impact and Just Employment Transition Principles for the European Electricity Sector – Study and toolkit*, 2010; en: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁵ *Energy Roadmap 2050 – Consultation of DG Energy*, 2011; *Security and safety in the nuclear industry*, 2011; en: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

de los interlocutores sociales es fundamental para asegurar un fuerte vínculo entre el mercado laboral y el sistema educativo, tal como establece también el marco 2020 de la UE para la educación. Los poderes públicos deben explorar activamente, junto con los interlocutores sociales e incluyendo al sector eléctrico, la utilización de los fondos sociales europeos y otros fondos estructurales para mejorar la educación y la formación

- **Coincidimos en la necesidad del reconocimiento y la validación de las competencias. Tiene que ocurrir de una manera transparente, permitiendo la transferencia de competencias y cualificaciones. Los interlocutores sociales nacionales son quienes deben identificar qué organismo debe participar y cómo debe hacerse la certificación.**

Como interlocutores sociales europeos del sector eléctrico, tenemos un interés especial en desarrollar un entendimiento y una visión común sobre los desafíos a los que se enfrenta el sector para informar a las autoridades públicas y al sector educativo acerca de las cualificaciones y competencias que requiere la fuerza de trabajo del futuro en nuestro sector. A nivel europeo, trabajamos juntos en un proyecto para determinar los organismos existentes de investigación del mercado de trabajo, cualificaciones y capacidades, y vamos a examinar los resultados de este proyecto en curso en el próximo futuro. Los interlocutores sociales también quieren llamar la atención sobre las cuestiones y preocupaciones relativas a atraer a los jóvenes al sector eléctrico, pero también las relativas a la retención en el empleo de los trabajadores mayores. En algunos países siguen los procesos de reestructuración y no hay, en general, muchos avances que contribuyan a la creación de puestos de trabajo, como redes inteligentes, medidas de eficiencia energética y la rápida expansión del sector de las energías renovables. Por lo tanto, es clave asegurar que los jóvenes tengan una formación adecuada para que su cualificación se corresponda con las capacidades necesarias de la industria, pero también debemos proporcionar una formación adecuada a los trabajadores mayores para poner al día sus competencias y, así, retenerlos más tiempo en el empleo. Por otra parte, consideramos que este tema debe ser discutido en una dimensión más amplia, lo que significa que consideramos la gestión de la edad como un problema intergeneracional en el que todos los grupos de edad deben ser reconocidos. Los interlocutores sociales deben participar activamente en la elaboración de medidas concretas a nivel de la empresa para poner en marcha una transferencia de competencias / conocimientos.

- **Como interlocutores sociales, nos comprometemos a garantizar que los trabajadores jóvenes encuentren también trabajo en el sector eléctrico. Estamos preocupados por la persistencia de un desempleo juvenil tan elevado. Esto será perjudicial para nuestras sociedades. Apoyamos a la Comisión Europea cuando aborda el desempleo juvenil en la reciente Comunicación *Towards a Job rich recovery*⁶ y damos la bienvenida a la consulta de la Comisión a los interlocutores sociales sobre "*Towards a quality framework for traineeships*"⁷.**
- **Estamos comprometidos en hacer frente a los problemas anteriormente definidos a nivel nacional y europeo. Esta declaración conjunta ofrece una contribución concreta para el progreso.**
- **Cada vez hay más empresas que quieren desarrollar planes de competencia para las personas. Consideramos que son los representantes del lugar de trabajo (con la capacidad de ayudar a las personas) quienes deben asistir a los trabajadores a permanecer en el empleo. Un ejemplo**

⁶ Ver: *Towards a job-rich recovery*, in: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

⁷ Ver: *Towards a quality framework of traineeships*, in: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

interesante son los representantes de aprendizaje en el Reino Unido, y en otras circunstancias se han establecido cuentas de aprendizaje para garantizar un espacio para la formación de desarrollo personal.⁸

- III. Áreas prioritarias para la acción y el compromiso de los interlocutores sociales europeos y nacionales del sector eléctrico en los próximos años

Nosotros - los interlocutores sociales europeos del sector eléctrico EURELECTRIC, FSESP y industriAll Europe - estamos de acuerdo en que, en un plazo de tres años, las siguientes cuestiones tendrán prioridad y deberán abordarse a nivel nacional y/o a nivel de empresa, según sea lo más apropiado.

- **La anticipación del cambio en el sector eléctrico es un tema importante para los empleadores y los sindicatos. La mitigación de las emisiones y la adaptación al calentamiento global y el cambio climático son importantes motores del cambio en nuestra industria. Abordamos esto en nuestro estudio conjunto sobre el impacto en el empleo y la capacidad de avanzar hacia una economía baja en carbono, así como en nuestra respuesta a la consulta de la Comisión Europea sobre su hoja de ruta de Energía 2050, en la que la Comisión propuso que el sector eléctrico alcance un nivel significativo de descarbonización de un 96-99% en 2050.**

Nuestros compromisos:

Los miembros de EURELECTRIC, FSESP e industriAll Europe se comprometen a discutir juntos el impacto que la transición hacia una economía baja en carbono tendrá en el sector eléctrico, las empresas y los puestos de trabajo en nuestros países. Informarán sobre estas discusiones y sobre las posibles medidas de seguimiento adoptadas, especialmente en materia de formación en la empresa y a nivel nacional, al Comité de Diálogo Social Europeo sobre Electricidad.

- **Se ha reconocido que la *Integración de la igualdad* (no discriminación por razones de sexo, edad, religión, origen, etc.) tiene una importancia estratégica para las empresas y es un tema importante para los empleadores y los sindicatos.**

Nuestros compromisos:

Los miembros de EURELECTRIC, FSESP y industriAll Europe se comprometen a discutir juntos la manera de evaluar los procesos de formación y contratación en las empresas eléctricas para asegurar que todos los empleados tengan las mismas posibilidades de formación e igual reconocimiento de las cualificaciones obtenidas. Informarán sobre los resultados de esas discusiones y sobre las posibles medidas de seguimiento adoptadas al Comité de Diálogo Social Europeo sobre la Electricidad. El conjunto de instrumentos de igualdad que los interlocutores sociales europeos han desarrollado ofrece principios rectores para estas discusiones⁹.

⁸ Ver: <http://www.unionlearn.org.uk/about-unionlearn/who-we-are>.

⁹ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide*, 2006; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

- **Asegurar que los trabajadores jóvenes entran en el sector de la electricidad es vital para el futuro de nuestra industria. En nuestra declaración conjunta sobre el aprendizaje permanente, nos hemos comprometido a aumentar el número de aprendices en las empresas con miras a la contratación de los jóvenes trabajadores sobre una base a tiempo completo en nuestro sector¹⁰. La reconversión de los trabajadores mayores es un reto constante y ha sido abordado en el conjunto de instrumentos que desarrollamos para la promoción de estrategias de gestión de la edad y diversidad de edades¹¹. El conjunto de instrumentos establece un amplio plan de 10 pasos.**
- **Asegurar que los trabajadores pueden elegir un puesto de trabajo acorde con sus cualificaciones en la UE es uno de los objetivos de la Estrategia 2020 de la UE¹² y de la comunicación resultante de las "New skills for new jobs"¹³. Para el sector eléctrico, esto también significa que es crucial que los niveles de formación y certificados sean mutuamente reconocidos. La Comisión ha abordado esta cuestión en su Libro Verde - Modernizar la Directiva sobre las cualificaciones profesionales¹⁴.**

Nuestros compromisos:

Los miembros de EURELECTRIC, FSESP e industriAll Europe apoyan la idea de una **garantía a los jóvenes**¹⁵, como se considera ahora a nivel de la UE, y discutirán juntos cómo contribuir a aumentar el número de trabajadores jóvenes en formación en el sector eléctrico.

Se comprometen a estudiar más a fondo las posibilidades de una iniciativa europea para la juventud del sector eléctrico para contribuir a dar a los jóvenes trabajadores un período de estudios o de formación (incluidas prácticas laborales) en el extranjero en 2020.

EURELECTRIC, FSESP e industriAll Europe se comprometen a alentar a sus miembros a discutir juntos el **plan de la fase 10** según lo desarrollado en el conjunto de instrumentos de los interlocutores sociales para la promoción de estrategias de gestión de la edad y diversidad de edades y la reconversión de los trabajadores de más edad a nivel nacional, de sector y de empresa, según corresponda, e informar a los interlocutores sociales europeos del sector eléctrico de las medidas que hayan adoptado.

¹⁰ *Joint statement on lifelong learning*, junio 2003; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹¹ *Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies*, 2008; *Joint statement on lifelong learning*, June 2003; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹² Ver: *Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, marzo 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

¹³ Ver: *An Agenda for new skills and new jobs: A contribution towards full employment*, noviembre 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

¹⁴ En su Libro Verde la Comisión declara: "Se reconoce desde hace tiempo que una regulación restrictiva de las cualificaciones profesionales tiene el mismo efecto inhibitorio de la movilidad que la discriminación por motivos de nacionalidad. El reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en otro Estado miembro se ha convertido, pues, en un elemento fundamental del mercado único.[...] Los gravosos y confusos procedimientos para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales se consideraron uno [...] de los principales obstáculos que los ciudadanos de la UE siguen encontrándose en sus vidas diarias al ejercer sus derechos en el marco de la legislación de la UE más allá de las fronteras nacionales". *Libro Verde – Modernización de la Directiva de las cualificaciones profesionales*, Junio 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:en:PDF>

¹⁵ Ver: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1731&furtherNews=yes>

Informarán sobre estos debates y sobre las posibles medidas de seguimiento adoptadas al Comité de Diálogo Social Europeo sobre Electricidad.

IV. Seguimiento

Este texto compromete a los miembros de EURELECTRIC y afiliados de la FSESP/industriAll Europe.

Los miembros de EURELECTRIC, FSESP/industriAll Europe se comprometen a considerar cuidadosamente este marco conjunto de acciones para entablar discusiones a nivel nacional, de sector y de empresa, según corresponda, sobre las tres áreas prioritarias mencionadas más arriba, e informar al Comité de Diálogo Social Europeo sobre Electricidad de estas discusiones y de las posibles acciones de seguimiento concretas realizadas como consecuencia de este marco de acción conjunta. Concretamente se ha acordado lo siguiente:

Nuestros compromisos:

Los miembros de EURELECTRIC, FSESP e industriALL Europe debatirán este texto y su seguimiento, así como la posible aplicación práctica. Estas discusiones pueden ser formales e informales en función de la praxis. Igualmente, pueden ponerse de acuerdo para discutir diferentes elementos de este texto en diferentes lugares.

- Dentro de los 6 meses de la adopción de este texto, los miembros de EURELECTRIC, FSESP y industriAll Europe informarán a las secretarías de las organizaciones europeas de los progresos realizados hasta la fecha.

- Los miembros de EURELECTRIC, FSESP e industriAll Europe presentarán un informe anual al Comité de Diálogo Social Europeo sobre Electricidad en relación con los resultados de los debates y la potencial implementación y mejores prácticas de las prioridades en este comunicado.

- Después de tres años, los interlocutores sociales europeos sobre electricidad (EURELECTRIC, FSESP e industriAll Europe) evaluarán el texto para una valoración general y una revisión y seguimiento adecuados.

- Los miembros de EURELECTRIC, FSESP e industriAll Europe alentarán también a los miembros de los organismos nacionales relevantes a discutir y poner en práctica la declaración con el fin de garantizar un enfoque integral en el sector eléctrico europeo.

Aprobado en Bruselas el 15 de marzo 2013



Jan Ruden (FSESP)

Vicepresidente del Comité de
Diálogo Social Europeo del
Sector Eléctrico

Emanuela Preiti (Eurelectric)

Vicepresidente del Comité de
Diálogo Social Europeo del
Sector Eléctrico

Bernd Frieg (industriAll Europe)

Presidente del Comité de
Diálogo Social Europeo del
Sector Eléctrico