

## DOCUMENTO ESTRATÉGICO DE LA FSESP

# APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA PARA TODOS

### 1. Introducción

El presente documento estratégico versa sobre varios elementos del aprendizaje a lo largo de toda la vida en los ámbitos local, regional, nacional y europeo, clave para el diálogo social. Contempla los lazos importantes que unen aprendizaje a lo largo de toda la vida y empleo, reestructuración de los servicios públicos e igualdad de oportunidades.

El documento se aproxima al papel del aprendizaje a lo largo de toda la vida para los sindicatos de servicios públicos en los campos siguientes:

- aprendizaje a lo largo de toda la vida y entorno europeo
- negociación colectiva y diálogo social
- el reto de unos servicios públicos de calidad
- empleo y empleabilidad
- tiempo de trabajo y tiempo de aprendizaje
- ordenación del trabajo y organizaciones de aprendizaje
- igualdad de oportunidades
- ampliación
- ampliando la participación en el aprendizaje y abriendo el acceso para todos
- innovación en la enseñanza y el aprendizaje, y valoración de habilidades
- recursos, derechos y responsabilidades
- educación y formación sindicales
- recomendaciones.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida engloba el aprendizaje formal e informal de todo individuo en cualquier momento de su vida. El aprendizaje a lo largo de toda la vida debe entenderse en el sentido más amplio posible desde su contribución a los elementos siguientes:

- crecimiento económico y laboral, incluyéndose la generación de empleo, empleabilidad y desarrollo económico, en especial en el marco de la sociedad de la información;
- servicios públicos de gran calidad, orientados al ciudadano, accesibles y transparentes;
- nuevas modalidades de ordenación del trabajo y jornada laboral, relacionadas con una cultura del aprendizaje;
- aprendizaje individual, capacidad y habilidades;
- desarrollo y realización personales;
- igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
- ciudadanía activa, desarrollo comunitario y democracia participativa;
- integración social y cohesión social, económica y territorial.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida marca un eje importante de una estrategia coordinada de negociación colectiva en los servicios públicos y del modelo social europeo. Es piedra angular de unos servicios públicos de calidad, trabajo de calidad, derechos sindicales, igualdad de género y la Europa de los ciudadanos. El compromiso con el aprendizaje a lo largo de toda la vida se apuntala en la Carta de los servicios públicos

europeos <sup>(1)</sup>, las conclusiones de la Asamblea General de la FSESP celebrada en el año 2000 <sup>(2)</sup>, la estrategia de negociación colectiva de la FSESP <sup>(3)</sup>, la política de la FSESP en cuanto a tiempo de trabajo <sup>(4)</sup> y la política de la FSESP en materia de igualdad de género <sup>(5)</sup>.

La FSESP está convencida de la necesidad de innovar y renovar el prisma con el que se enfoca el aprendizaje si lo que se pretende es que el aprendizaje a lo largo de toda la vida aporte una solución decisiva al desempleo, el déficit de cualificaciones y las inadecuaciones del mercado de trabajo y el desarrollo de competencias y habilidades, las desigualdades sociales y regionales, la pobreza y la exclusión social.

La sociedad de la información transmite muchas oportunidades nuevas y muchos desafíos hasta los servicios públicos. Concretamente no faltan las oportunidades de transformación de los servicios públicos a través de la Administración electrónica <sup>(6)</sup>. Es un imperativo que todos los ciudadanos, ya trabajen o no, tengan acceso a las habilidades y el conocimiento precisos para participar en la sociedad de la información. Es sumamente importante que tales oportunidades estén disponibles para trabajadores jóvenes y mayores, mujeres y hombres, trabajadores cualificados y no cualificados.

## 2. Aprendizaje a lo largo de toda la vida y entorno europeo

El aprendizaje a lo largo de toda la vida ya ha quedado elocuentemente consagrado en las directrices europeas para las políticas de empleo y la estrategia europea contra la exclusión social. El aprendizaje a lo largo de toda la vida constó entre los temas fundamentales del Consejo Europeo de Lisboa en el que se estableció el objetivo de “reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento” en un contexto de “crecimiento económico sostenible, más y mejores puestos de trabajo, y una mayor cohesión social”.

Desde entonces, las conclusiones de la Cumbre de Niza y la aprobación de una nueva Agenda de política social, las recomendaciones del Consejo Europeo de Estocolmo y el énfasis puesto en el aprendizaje a lo largo de toda la vida en la Cumbre de Barcelona (marzo de 2002) han acentuado la importancia de una estrategia europea sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

El Memorándum sobre el aprendizaje permanente de la Comisión Europea <sup>(7)</sup> imprime un impulso notable a la estrategia europea de aprendizaje a lo largo de toda la vida. La FSESP muestra su satisfacción con el principio rector según el cual el aprendizaje permanente es un “componente básico del modelo social europeo”. La aprobación de la Comunicación de la Comisión Europea sobre un espacio europeo de aprendizaje permanente <sup>(8)</sup>, presentada en el Consejo Europeo de Barcelona, abunda asimismo en el sentido de la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida para la competitividad europea.

---

<sup>1</sup> “En pro del interés público: servicios públicos para los ciudadanos de Europa”, Carta de los servicios públicos de la CES.

<sup>2</sup> Sexta Asamblea General, Lisboa, 2000.

<sup>3</sup> “Sindicatos de servicios públicos y negociación colectiva en el entorno europeo”, 2000.

<sup>4</sup> “Una política activa de tiempo de trabajo: por el empleo, la gestión autónoma del tiempo y la igualdad de oportunidades”, 2000.

<sup>5</sup> Declaración estratégica sobre igualdad entre géneros, 2000.

<sup>6</sup> Véase por ejemplo el Plan de acción de la Comisión Europea sobre la sociedad de la información para todos, que contiene una sección sobre Administración electrónica:

[http://europa.eu.int/information\\_society/eeurope/action\\_plan/egov/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/information_society/eeurope/action_plan/egov/index_en.htm)

<sup>7</sup> “Memorándum sobre el aprendizaje permanente”, SEC(2000) 1832, Bruselas.

<sup>8</sup> “Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente”, Comunicación de la Comisión, noviembre de 2001.

La FSESP opina que la aplicación de la estrategia requiere más concertación y más coordinación en una acción de ámbito local, regional, nacional y europea, así como cierta nitidez de derechos y responsabilidades, la asignación de recursos adicionales y nuevas modalidades de suministro del aprendizaje en un marco de extensa participación. Para ello deben materializarse condiciones de apertura del acceso del aprendizaje permanente a todos, creación de asociaciones locales de aprendizaje, más coordinación entre organismos y departamentos públicos, y cooperación entre agentes sociales a nivel local, regional, nacional o europeo.

### **3. Negociación colectiva, diálogo social y aprendizaje a lo largo de toda la vida**

La FSESP aboga por que el aprendizaje permanente se incorpore a un enfoque coordinado de negociación colectiva en los ámbitos local, regional, nacional y europeo, siendo ésta condición sine qua non de la prestación de servicios públicos de gran calidad. Así consta en la Resolución del Congreso de la CES relativa a un sistema europeo de relaciones laborales, la política de negociación colectiva de la FSESP y el proceso de estrechar la coordinación de la negociación colectiva en el marco de la iniciativa Doorn (<sup>9</sup>).

La FSESP se muestra satisfecha con la importancia que en el Memorándum sobre el aprendizaje permanente de la Comisión Europea se concede al papel de los interlocutores sociales, en particular en el desarrollo de convenios marco sobre aprendizaje a lo largo de toda la vida y en la negociación de modalidades de trabajo más flexibles a efectos de aprendizaje. La FSESP celebra igualmente las cuatro prioridades establecidas por los interlocutores sociales a nivel europeo, a tenor del *Marco de acciones a favor del desarrollo a lo largo de toda la vida de competencias y cualificaciones*. Las prioridades referidas son:

- determinación y previsión de competencias y necesidades de cualificación
- reconocimiento y validación de competencias y cualificaciones
- información, apoyo y orientación
- recursos

Se hace sentir la necesidad de intensificar la función del aprendizaje permanente por la vía del diálogo social. Para ello también es preciso dedicar recursos al establecimiento del diálogo social en el ámbito europeo y la instauración, a dicho nivel, de estructuras patronales favorables al desarrollo de estructuras de negociación autónomas. El desarrollo del diálogo social europeo en el sector público es un factor importante de despliegue de iniciativas de aprendizaje permanente.

En administraciones locales y regionales la FSESP y la Plataforma patronal del CMRE han destacado la importancia de la enseñanza y la formación profesionales. “Conviene ajustar mejor los sistemas educativos y formativos a la evolución de las cualificaciones que requiere el mercado de trabajo”, así reza la Declaración conjunta sobre empleo de 1997. De igual modo, la Declaración conjunta sobre la modernización de los servicios públicos pactada en 1996 hacía hincapié en la trascendencia de la cooperación en materia de formación profesional por los efectos positivos que podría producir en el empleo. Asimismo, la Declaración conjunta sobre igualdad de oportunidades contempla la dimensión de género presente que muestran la formación y el desarrollo.

Los interlocutores sociales pertenecientes al sector eléctrico también han reiterado la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Así EUROLECTRIC-EMCEF-FSESP suscribieron en 2000 una declaración conjunta encaminada a facilitar el diálogo social de ámbito europeo. El aprendizaje permanente se inscribe entre los cuatro campos prioritarios de acción. La declaración estipula que los interlocutores sociales:

---

<sup>9</sup> La iniciativa Doorn se refiere a la coordinación transnacional de sindicatos en los Países Bajos, Alemania y Bélgica.

Estudiarán buenas prácticas en materia de aprendizaje permanente y redistribución de personal, y examinarán las condiciones propicias a la contribución del aprendizaje permanente a la generación de empleo seguro y cualificado, mediante la creación de un grupo de trabajo específico en el seno del Comité de diálogo sectorial.

El grupo de trabajo se encuentra actualmente llevando a cabo un proyecto de encuesta de buenas prácticas en aprendizaje permanente en el sector eléctrico. El cuestionario recaba información sobre las habilidades y demás aspectos de la formación pertinentes para la competitividad del sector eléctrico europeo. El estudio brindará a los interlocutores sociales la oportunidad de conocer mejor las incidencias en la industria eléctrica y adoptar las medidas que consideren oportunas en materia de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

#### **4. El reto de unos servicios públicos de calidad**

La prestación de servicios públicos de calidad al ciudadano europeo es una tarea sometida a creciente presión en un clima de liberalización, desregulación y privatización. Simultáneamente, tanto las autoridades nacionales, regionales y locales, como los usuarios y ciudadanos reclaman más calidad, más accesibilidad y más transparencia en los servicios. Esto trae implícita la obligación de atender necesidades nuevas o sin satisfacer, nuevas formas de organización del trabajo, iniciativas de generación de empleo y un mercado en evolución constante.

Vistas las presiones a que se ven sometidos los trabajadores del sector público en el trabajo y en un entorno de rápida evolución y nuevas exigencias, se plantea la necesidad de mejorar el acceso a nuevas competencias, líneas de formación y habilidades. El desarrollo de la Administración electrónica trae consigo además la necesidad de adquirir nuevas habilidades en tecnología de la información y las comunicaciones, y competencias adicionales, máxime si se tiene en cuenta que los trabajadores se supone que deben asumir nuevas responsabilidades y que la misión de los gobiernos debe tener carácter más coordinado y transfuncional.

Por estas razones, los servicios públicos y sus trabajadores se beneficiarán de un entorno y una cultura del aprendizaje permanente, factores de desarrollo positivo. Entorno y cultura éstos que incluyen infinidad de iniciativas que valoran el aprendizaje como elemento esencial de la vida activa, ya sea a través del desarrollo individual de competencias o a través de una organización de aprendizaje.

La Declaración conjunta de 1996 de FSESP-CMRE sobre la modernización de los servicios públicos estipula lo siguiente:

“En los servicios públicos con alto coeficiente de mano de obra, la reordenación de los procesos de trabajo y estructuras administrativas suelen ser los principales instrumentos de adaptación a la evolución del entorno. La reorganización requiere un compromiso de larga duración con el empleo y el desarrollo continuo de competencias profesionales. La gestión del cambio, en particular, exige cooperación entre empleadores y trabajadores en el conjunto de las organizaciones. La información y la interacción son procesos de reflexión en los que se estimulan y encauzan recursos humanos para la renovación de los modelos de trabajo con el fin de ordenar servicios solventes. Las partes reiteran su determinación inquebrantable de aproximar los criterios de eficacia y calidad en la vida activa. En un clima abierto y seguro, la aproximación a una organización de aprendizaje puede llegar a emanar naturalmente de la adaptación a una evolución permanente”.

## 5. Empleo y empleabilidad

El aprendizaje a lo largo de toda la vida reviste especial importancia para la empleabilidad, la generación de empleo y la cohesión social y territorial, y ocupa un lugar preferente en las directrices europeas para las políticas de empleo.

La FSESP entiende que, si quiere ser eficaz y activa, la política europea de empleo debe contemplar el reconocimiento de la contribución de los servicios públicos al empleo y la importancia del aprendizaje permanente para las directrices europeas para las políticas de empleo y los pactos de empleo. La FSESP acoge con satisfacción los compromisos adquiridos en las orientaciones para el empleo de 2002 con el aprendizaje a lo largo de toda la vida, incluyéndose el papel de los interlocutores sociales en la negociación y concertación de medidas encaminadas a mejorar la educación y formación de adultos, y la definición de objetivos a nivel de los Estados miembros para la inversión en recursos humanos, educación y formación.

Las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002 rezan lo siguiente:

“Los Estados miembros deberán determinar estrategias globales y coherentes para la formación a lo largo de toda la vida, con el fin de que los ciudadanos puedan adquirir y actualizar las competencias necesarias para adaptarse a los cambios económicos y sociales durante todo su ciclo de vida. En particular, las estrategias deberían englobar el desarrollo de sistemas de enseñanza primaria, secundaria y superior, de formación complementaria y de formación profesional para jóvenes y adultos, con el fin de mejorar su capacidad de inserción profesional, su capacidad de adaptación y sus competencias, así como su participación en una sociedad basada en el conocimiento. Estas estrategias deberían coordinar la responsabilidad compartida de los poderes públicos, las empresas, los interlocutores sociales y los individuos con una contribución apropiada de la sociedad civil, para así colaborar en la realización de una sociedad basada en el conocimiento. En este contexto, se invitará a los interlocutores sociales a negociar y adoptar medidas para mejorar la formación complementaria y la formación de adultos, con el fin de aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Con este objeto, conviene que los Estados miembros fijen objetivos nacionales dirigidos a aumentar la inversión en recursos humanos y la participación en la educación y la formación complementarias (formales o no formales), y que supervisen regularmente los progresos obtenidos en la realización de estos objetivos”.

Como se mencionó anteriormente, la reestructuración de los servicios públicos y el desarrollo de la sociedad información mantienen estrechas relaciones. Este dato reviste especial importancia en lo relativo al impacto de la organización del trabajo, el contenido del trabajo y el desarrollo de las competencias y habilidades de los trabajadores. El aprendizaje a lo largo de toda la vida aportará un elemento crítico a la capacidad de las organizaciones de servicios públicos de ajustarse a retos inauditos y complejos.

De ahí la importancia de que a nivel europeo se determinen garantías de aprendizaje permanente para que haya acceso a la educación y la formación, y espacio para que éstas ocupen el sitio que se merecen en el modelo de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

## 6. Tiempo de trabajo y tiempo de aprendizaje

Indefectiblemente el aprendizaje a lo largo de toda la vida guarda relación con la ordenación del tiempo de trabajo, esto es, la accesibilidad de la formación permanente y la readaptación profesional, la formación destinada específicamente a impulsar las carreras de trabajadores no cualificados, el desarrollo de capacidades y el aprendizaje basado en el trabajo. Cabe la posibilidad de desarrollar planteamientos innovadores de jornada laboral para dar salida a

tales demandas. En este sentido, la FSESP insiste en el factor *tiempo* como recurso de aprendizaje.

El estudio de la FSESP dedicado al tiempo de trabajo (<sup>10</sup>) apuntó asimismo la trascendencia del aprendizaje permanente en la transformación de la jornada laboral:

“... cuando se acelera el ritmo de cambio y crece el uso de nuevas tecnologías en los servicios públicos, las políticas de permisos de formación y aprendizaje permanente se han alzado a primeros puestos para garantizar que los trabajadores de servicios públicos son capaces de adaptar y actualizar cualificaciones. A pesar de la diversidad de planteamientos en Europa, la ampliación y extensión de las licencias de estudios y formación están adquiriendo creciente importancia en la política de tiempo de trabajo, entendida, en determinadas circunstancias, como palanca y solución de compromiso respecto a las preferencias patronales en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo, y salida para conferir adaptabilidad a las demandas cambiantes del mercado de trabajo”.

Aserción ésta revalidada en la Declaración estratégica de la FSESP sobre el tiempo de trabajo (<sup>11</sup>), que “defiende un modelo de aprendizaje a lo largo de toda la vida, acceso permanente a la formación profesional, perspectivas de ascenso y oportunidades de licencia. La adaptabilidad al trabajo requiere cada vez más un renovado ímpetu a la formación y reconversión de los trabajadores”.

Es necesario alentar encarecidamente la reducción y flexibilización de la jornada laboral, y las modalidades de licencias como vías de acceso al aprendizaje a lo largo de toda la vida y el tiempo de aprendizaje.

La dotación de personal deberá situarse en niveles suficientes como para suplir, en su caso, la reducción de jornada y las modalidades de licencias a efectos de aprendizaje. Es un imperativo que el conjunto de los empleados tengan acceso al tiempo de aprendizaje, lo mismo para una formación basada en el trabajo que para un permiso de educación o formación, fuera del mercado de trabajo.

Los empleadores deben reconocer que el tiempo de aprendizaje sienta un requisito previo imprescindible a la creación de una cultura del aprendizaje dentro de las organizaciones. A los interlocutores sociales les incumbe la responsabilidad de negociar un equilibrio entre jornada laboral y tiempo de aprendizaje.

Valgan como ejemplos:

- Créditos de tiempo, por los que las horas extras se computan en una cuenta de tiempo disponible con fines de licencia o formación.
- Programas de rotación de puestos, en beneficio de la reducción del desempleo.
- Regímenes de licencias con los que los trabajadores puedan tomar excedencias voluntarias de un año a efectos de educación y formación.
- Negociaciones relacionadas con un número fijo de horas de aprendizaje o formación al que tengan derecho los trabajadores. No importa que guarde relación con el trabajo o las cualificaciones. El tiempo de formación necesita integrarse en un marco más amplio de recursos humanos.

---

<sup>10</sup> “El tiempo de trabajo en Europa: una política europea sobre el tiempo de trabajo en los servicios públicos”, 2000, por la doctora Jane Pillinger, ISE/FSESP, Bruselas.

<sup>11</sup> “Declaración estratégica de la FSESP ‘Una política activa de tiempo de trabajo: por el empleo, la gestión autónoma del tiempo y la igualdad de oportunidades”, 2000.

- Cuentas de aprendizaje individuales, financiadas por los empleadores, el Estado y los trabajadores.
- Permisos subvencionados de educación y formación.

Asimismo es necesario apoyar a los empleadores en sus esfuerzos por suministrar formación permanente, mediante reducción de impuestos o acceso a recursos públicos para organizar proyectos piloto de aprendizaje, por ejemplo.

## **7. Ordenación del trabajo y organizaciones de aprendizaje**

Nuevas formas de ordenación del trabajo en los servicios públicos se están originando en la descentralización, las mayores exigencias de eficacia y reactividad, nuevas técnicas de gestión y una complejidad acrecentada de tareas y responsabilidades. Tantos elementos que han generado nuevos métodos de trabajo, como de trabajo en equipo y polivalencia profesional.

Conscientes de dichos retos, son muchas las organizaciones del sector público que se están convirtiendo en organizaciones de aprendizaje, de tal forma que puedan adaptarse al cambio y atender la evolución coyuntural, así como satisfacer las necesidades con más flexibilidad. Las organizaciones de aprendizaje son espacios de fomento de una cultura del aprendizaje que anima y apoya a los trabajadores, y reconoce su mérito y valor.

Esto significa que los cambios que se produzcan en la organización del trabajo deben conectar estrechamente con la determinación y el análisis de las necesidades de formación y cualificaciones, desde la perspectiva del trabajador (a través de planes individuales de aprendizaje y formación) y de los objetivos organizativos (a través del análisis de las necesidades de formación y las auditorías de formación).

En la capacidad de las organizaciones del sector público de apoyar sin pausa el desarrollo de cualificaciones y perspectivas de carrera de los trabajadores está una de las claves de lo anterior, de manera que aquéllas puedan contribuir a mejorar la calidad del servicio y cumplir las expectativas de usuarios y clientes. De este modo se benefician tanto los trabajadores como las propias organizaciones.

La reordenación del trabajo y la constitución de organizaciones de aprendizaje deben realizarse en cooperación con los sindicatos. Los ejemplos más elocuentes de organizaciones de aprendizaje en Europa los ponen aquéllas que han establecido asociaciones de aprendizaje en el lugar de trabajo con este propósito.

## **8. Igualdad de oportunidades**

La FSESP está convencida de que una sociedad que valora y fomenta la igualdad entre mujeres y hombres es la que reconoce la igualdad de acceso a la promoción, la formación y el aprendizaje.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida es un pilar del desarrollo de las cualificaciones y carreras de las mujeres que hayan desaprovechado oportunidades de enseñanza o formación por asumir responsabilidades domésticas u obligaciones de asistencia. El aprendizaje permanente proporciona además la posibilidad de reducir las disparidades salariales entre géneros garantizando el acceso de las mujeres a puestos mejor pagados y dotados de mejores cualificaciones. Los enfoques inventivos y de amplias perspectivas que se apliquen al aprendizaje permanente ayudarán asimismo a valorar el aprendizaje informal, adquirido en el lugar de trabajo o por medios empíricos por las mujeres, y, por consiguiente, a elevar el valor de su trabajo.

El reparto de responsabilidades profesionales y familiares es clave para la consecución de la igualdad de género, pudiendo facilitar el acceso de las mujeres al aprendizaje permanente al crear tiempo libre. En términos prácticos, la solución radica en regímenes de permisos, interrupciones de carrera, reducción de la jornada laboral y flexibilización del tiempo de trabajo de mujeres y hombres.

Así se especifica en la Declaración conjunta de la Plataforma patronal del CMRE y la FSESP sobre igualdad de oportunidades:

“Estimular y apoyar el fomento de la formación y desarrollo flexible para dar cabida y maximizar el potencial de todos los empleados sean cuales sean sus modalidades de empleo o responsabilidades familiares. En este aspecto revestirá especial importancia la instrumentación de programas de educación y formación profesional”.

## **9. Ampliación**

El proceso de ampliación plantea algunos retos significativos a los sindicatos y organizaciones del sector público. El aprendizaje a lo largo de toda la vida tiene el potencial de colaborar en este proceso de rápida evolución velando por que haya equilibrio social en los cambios y transiciones socioeconómicos.

En un seminario de FSESP-PECO celebrado en octubre de 2001 se hizo hincapié en las transformaciones estructurales masivas que se estaban ambientando en administraciones locales y centrales. Lo mismo pueden ser cambios en las prácticas de trabajo que la descentralización y privatización de servicios, o la ausencia de estructuras de negociación colectiva. En ese contexto, se calificó el aprendizaje a lo largo de toda la vida de trascendental para el proceso de cambio.

La Unión Europea debe prestar asistencia a aquellas iniciativas dirigidas a fomentar nuevas formas de invertir e innovar en el aprendizaje permanente en los servicios públicos de los países candidatos a la adhesión, para allanar el proceso de transición.

## **10. Ampliando la participación en el aprendizaje y abriendo el acceso para todos**

La ampliación de la participación de los grupos excluidos en el aprendizaje y la accesibilidad a todos requiere replantearse, en términos más innovadores, el uso de los recursos disponibles, el desarrollo de nuevas metodologías de aprendizaje y la generación y captación de inversiones y recursos adicionales.

En el lugar de trabajo, este postulado supone garantizar el acceso de todos los trabajadores al aprendizaje permanente, ya sean trabajadores mayores, mujeres, trabajadores no cualificados o infracualificados, trabajadores discapacitados o trabajadores procedentes de minorías étnicas o migrantes. Los beneficios del aprendizaje a lo largo de toda la vida deberán extenderse asimismo a los trabajadores a tiempo parcial, eventuales y por contrato.

El aprendizaje no se proporcionará únicamente en el lugar de trabajo, sino también en las comunidades locales como parte integrante del desarrollo socioeconómico local. Los centros locales de aprendizaje podrán trabajar en cooperación con escuelas, empleadores locales y demás organizaciones locales, para fomentar una cultura de aprendizaje local.

## **11. Innovación en la enseñanza y el aprendizaje, y valoración de habilidades**

La capacidad de innovación en la enseñanza y el aprendizaje centrará cualquier estrategia integradora de aprendizaje permanente que propicie el acceso y la participación universales.



En las modalidades de suministro y materialización de la formación, sin importar que sea ésta formal o no, está una de las claves de la garantía de accesibilidad universal en el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto guarda relación con el reconocimiento que se conceda al aprendizaje, lo cual a su vez repercutirá en cómo lo reconozcan los empleadores. Al margen de cualificaciones y certificados oficiales, conviene valorar asimismo el aprendizaje en todos los contextos que proporcionen:

- la acreditación de formaciones anteriores y experimentales, de forma que se reconozcan y valoren la experiencia y el aprendizaje ya adquiridos;
- la transferibilidad y el reconocimiento de cualificaciones;
- la valoración y reconocimiento (y acreditación) de formaciones extraoficiales en el lugar de trabajo o en la comunidad, en especial para aquellos trabajadores con niveles de cualificaciones inferiores.

Para ello se requiere más coordinación entre proveedores de aprendizaje de manera que el suministro sea ininterrumpido entre el aprendizaje escolar, laboral, comunitario y demás modalidades formales. Esto se consigue por la vía de la flexibilización de planteamientos, itinerarios y transiciones entre distintas categorías de oferta educativa y formativa, como entre centros escolares, centros de enseñanza superior, universidades, empresas y proveedores de formación profesional, por ejemplo. La solución pasa por flexibilizar los sistemas de acreditación y la definición de sistemas modulares de aprendizaje dotados de itinerarios propios.

El desarrollo de nuevos métodos de aprendizaje electrónico y aprendizaje a distancia plantea asimismo nuevos retos a los proveedores de formación en cuanto a calidad del aprendizaje electrónico, la metodología en uso, las competencias de tutores y formadores, y la infraestructura tecnológica. Especialmente importante es el suministro de formación y capacidades y competencias básicas, como las de tecnologías de la información y la comunicación, así como la especialización de habilidades y formaciones.

En los servicios públicos se podría incluso llegar a reconocer las competencias que ya posean los trabajadores, como las competencias infravaloradas que presentan las mujeres con responsabilidades de atención. Asimismo podría recalcar la importancia del desarrollo de competencias y habilidades en aquellos ámbitos en que la ausencia de una oferta de formación ha mantenido en niveles inferiores la remuneración de los trabajadores mal pagados.

## **12. Recursos, derechos y responsabilidades**

La responsabilidad financiera del aprendizaje permanente debe recaer en el Estado y los empleadores, y en modo alguno en el trabajador. El desarrollo del aprendizaje a lo largo de toda la vida supone invertir en recursos humanos, y debe correr a cargo de la colectividad. Ahora bien, este planteamiento no anula la responsabilidad del individuo de cara a su propio proceso de aprendizaje.

La FSESP presta asistencia a los esfuerzos de potenciación de la motivación y la responsabilidad individuales respecto al aprendizaje, a través de cuentas individuales de aprendizaje, por ejemplo, siendo éste fruto importante de la formación de una cultura del aprendizaje. Sin embargo, la FSESP no deja de avalar la importancia de iniciativas dirigidas a ampliar la participación en el aprendizaje para todos. Este enfoque requiere invertir recursos económicos y demás en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, así como la formulación de nuevos métodos integradores y accesibles para el suministro y prestación de formación. Son éstas responsabilidades de las autoridades públicas y los empleadores.

El conjunto de los trabajadores y los ciudadanos debería tener derecho al aprendizaje permanente en cualquier momento de sus vidas.

### 13. Educación y formación sindicales

Muchos sindicatos del sector público, siendo proveedores de educación y formación, han encabezado a menudo el frente de innovaciones en el aprendizaje, en particular en las formas de aprendizaje más flexibles y basadas en el trabajo. A este respecto, son parte integrante del desarrollo de nuevas iniciativas de aprendizaje permanente ambientadas en los siguientes campos:

- formación destinada a reforzar la capacidad, organización y resolución sindicales;
- formación a activistas, responsables y bases sindicales para que desarrollen competencias de negociación, conocimiento de la Ley, habilidades de comunicación, igualdad de oportunidades, etc., para que puedan participar en condiciones de mayor eficacia en el diálogo social y la negociación colectiva;
- aprender a aprender y formación en aptitudes básicas para trabajadores con cualificaciones inferiores con el fin de que mejoren sus competencias y desarrollo profesional;
- trazado de itinerarios de aprendizaje en cooperación con institutos y universidades que brinden oportunidades de educación a tiempo parcial, abierta o a distancia a los miembros de los sindicatos, en especial en la enseñanza superior;
- sistemas de acreditación que valoren la educación y formación sindicales.

La FSESP destaca la trascendencia de la educación y formación sindicales como herramientas de capacitación y efectividad sindicales. En este sentido, ha proporcionado recursos de educación y formación a través de los módulos educativos *Promoción de un servicio público de calidad para los ciudadanos de Europa* y cursos transnacionales para integrantes y responsables de formación de centrales sindicales del sector público en cooperación con el Instituto Sindical Europeo. Este papel que asume la FSESP reviste especial importancia en la perspectiva de la ampliación y en el proceso de apoyo a la formación de los miembros y dirigentes de sindicatos de los países candidatos.

### 14. Recomendaciones

La FSESP cree en el aprendizaje a lo largo de toda la vida como derecho del conjunto de los trabajadores y los ciudadanos. En otras palabras, la formación debería valorarse y ofrecerse al conjunto de los ciudadanos a lo largo de todas sus vidas, desde preescolar hasta después de jubilados.

La FSESP está convencida de la necesidad de inscribir el aprendizaje permanente en la agenda de negociación colectiva. **Las afiliadas a la FSESP buscarán materializar permisos de 10 días anuales en concepto de desarrollo individual.** A través de convenios colectivos entre organizaciones patronales y sindicales representativas, a nivel local, regional, nacional y europeo, se buscará la consecución de los siguientes principios de aprendizaje a lo largo de toda la vida:

- a) Los derechos de negociación colectiva y el reconocimiento de sindicatos deberán echar los cimientos de la estrategia de aprendizaje permanente; éste deberá ser objeto de convenios colectivos.

- b) A los interlocutores sociales les incumbe un papel activo en la proyección del aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- c) El aprendizaje permanente debe entenderse como parte integrante de una estrategia global de empleo, modernización de los servicios públicos e igualdad de oportunidades.
- d) Los trabajadores deberán tener derecho a cuentas individuales de aprendizaje y el acceso a la educación y formación continuos, y aprendizaje permanente. En este derecho cabe recoger la formación específica o relacionada con el puesto de trabajo, la formación en competencias transferibles y la formación en desarrollo personal.
- e) El aprendizaje, ya sea formal o informal, merece valoración y reconocimiento. Donde sea posible, deberán reconocerse las cualificaciones profesionales.
- f) A empleadores y autoridades públicas les compete la responsabilidad de financiar el aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- g) Los empleadores y las administraciones deben invertir en la estrategia de aprendizaje tiempo y recursos suficientes, tales como formación en salud y seguridad para el conjunto de los empleados.
- h) El aprendizaje a lo largo de toda la vida debería echar raíces en principios de integración, igualdad de oportunidades y participación para todos. **Los trabajadores mayores deberán gozar de igualdad de acceso a las opciones de aprendizaje permanente.**
- i) Una batería nueva de innovaciones, metodologías de aprendizaje y oferta debería conformar el futuro del aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- j) Deberán evaluarse los programas disponibles de aprendizaje, lo mismo individuales que propios de las organizaciones.**

La FSESP se esmerará por:

- a) Apoyar el desarrollo del *Marco de acciones a favor del desarrollo a lo largo de toda la vida de competencias y cualificaciones* entre los interlocutores sociales en el ámbito intersectorial y asegurar su pertinencia para los servicios públicos.
- b) Defender y promover la importancia del aprendizaje permanente en el proceso sectorial de diálogo social. Velará por que los interlocutores sociales del sector público desempeñen un papel activo en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, concretamente en el fomento y desarrollo de iniciativas encaminadas a mejorar la empleabilidad, el despliegue de la economía del conocimiento y objetivos más genéricos relacionados con la ciudadanía, la igualdad y la integración.
- c) Compartir buenas prácticas de innovación en el aprendizaje permanente en los servicios públicos con vistas a promover un aprendizaje a lo largo de toda la vida de primera calidad.
- d) Fomentar la educación y la formación sindicales, y suministrar material educativo y asistencia a las organizaciones sindicales del sector público que emprendan programas de educación sindical relacionados con la integración europea.