**PACTO POR LAS CAPACIDADES**

Impulsar la actuación conjunta tiene un gran potencial para maximizar el impacto de la inversión en capacidades. En las políticas y las actuaciones en materia de capacidades intervienen muchos agentes. Las empresas, los trabajadores, los proveedores de educación y formación, las autoridades nacionales, regionales y locales, las cámaras de comercio y los servicios de empleo son algunas de las partes que contribuyen a hacer realidad la capacitación y el reciclaje profesional. Los esfuerzos concertados pueden aportar claridad a las personas y las empresas a lo largo de toda la cadena de valor, reducir los costes y centrarse en las prioridades.

Por este motivo, la Comisión pone en marcha el Pacto por las capacidades, un compromiso y un enfoque comunes en torno al desarrollo de las capacidades. El Pacto está firmemente vinculado a los principios del pilar europeo de derechos sociales y apoya los objetivos del Pacto Verde Europeo y la transformación digital, como se expone en la Comunicación de la Comisión «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas».

El Pacto pretende movilizar e incentivar a las partes interesadas privadas y públicas para que adopten medidas concretas a efectos de la capacitación y el reciclaje profesional de todas las personas en edad de trabajar y, cuando sea pertinente, aúnen esfuerzos en las asociaciones.

**Adhesión al Pacto:**

* + - 1. Todas las partes que se adhieran al Pacto deben ratificar la Carta y sus principios, que se comprometen a respetar y defender.
      2. Se invita a los signatarios del Pacto a traducir su participación en compromisos concretos sobre capacitación y reciclaje profesional. Estos compromisos, que deben ajustarse a los principios clave, pueden organizarse en torno a una serie de «facilitadores» que ilustren modos concretos de aplicar los principios.
      3. Los compromisos se supervisan mediante al menos un indicador clave de rendimiento, por ejemplo, el número de personas que participan en actividades de capacitación o reciclaje profesional.

**Principios clave de la Carta:**

1. Fomentar una cultura del aprendizaje permanente para todos
2. Construir asociaciones sólidas en el ámbito de las capacidades
3. Supervisar la oferta/demanda de capacidades y prever las necesidades en materia de capacidades
4. Trabajar contra la discriminación y a favor de la igualdad de género y de oportunidades

**El Pacto puede ser aplicado por:**

* Empresas individuales u otras organizaciones privadas o públicas
* Asociaciones regionales o locales
* Asociaciones industriales o intersectoriales

**Apoyo en el marco del Pacto:**

A partir de 2021, la Comisión apoyará a los signatarios del Pacto a través de servicios específicos:

1. Un **centro de creación de redes**, que incluye el respaldo para encontrar socios y organizar las primeras reuniones de las asociaciones, enlaces con las herramientas actuales de la UE (por ejemplo, Europass, Panorama de capacidades, EURES y la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo) y el fomento de las actividades de los miembros del Pacto.
2. Un **centro de conocimiento**, que comprende seminarios web, seminarios presenciales, actividades de aprendizaje entre iguales, actualizaciones sobre las políticas e instrumentos de la UE e información sobre proyectos, herramientas, instrumentos y mejores prácticas.
3. Un **centro de orientación y recursos**, que abarca el acceso a información sobre la financiación de la UE correspondiente, orientación para identificar posibilidades financieras y el fomento del intercambio entre miembros del Pacto y autoridades nacionales o regionales.

La financiación global de la UE, a saber el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y los instrumentos de financiación correspondientes en virtud del marco financiero plurianual 2021-2027[[1]](#footnote-2), pueden servir de apoyo al Pacto y deberían utilizarse plenamente.

**CARTA**

**PREÁMBULO**

Considerando el **pilar europeo de derechos sociales**, que es la brújula de la UE para la recuperación social e integradora, y para las transiciones justas hacia la neutralidad climática y una Europa digital;

Reconociendo que la **economía digital** de hoy y de mañana debe estar centrada en las personas;

Recordando que, con el **Pacto Verde Europeo**, Europa ha dejado clara su ambición de convertirse en el primer continente climáticamente neutro de aquí a 2050;

Apoyando la **estrategia industrial y la estrategia para las pymes**, que están fuertemente asentadas en el mercado único, de manera que las empresas puedan innovar y desarrollar nuevas tecnologías, potenciando la economía circular y creando nuevos mercados;

Con el firme convencimiento de que las capacidades son clave para las personas y las empresas a la hora de crear posibilidades de tener más y mejores empleos, así como de fomentar el crecimiento y la competitividad, tal como establece la **Agenda de Capacidades Europea** para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia;

Entendiendo el papel esencial de las empresas y los interlocutores sociales a la hora de identificar necesidades en materia de capacidades y apoyar el desarrollo de las capacidades pertinentes;

Destacando la importancia del diálogo social a la hora de contribuir al éxito de la capacitación y el reciclaje profesional en Europa y de respetar plenamente los sistemas nacionales, el papel de los interlocutores sociales y los convenios colectivos;

Poniendo de relieve los beneficios de la cooperación y el intercambio entre empresas, trabajadores y autoridades regionales y locales;

Reconociendo que la pandemia de COVID-19 ha afectado profundamente a nuestras sociedades y economías, y demostrando la importancia de la solidaridad de la UE y de una actuación rápida con vistas a una recuperación justa y resiliente;

**Acogemos con satisfacción el Pacto por las capacidades** que ha puesto en marcha la Comisión Europea para movilizar un esfuerzo coordinado entre los socios privados y públicos a fin de realizar una inversión en capacidades de calidad destinada a todas las personas en edad de trabajar de toda la Unión, **y respetaremos y defenderemos los siguientes principios clave**:

1. **Fomentar una cultura del aprendizaje permanente para todos**
2. **Crear asociaciones sólidas en el ámbito de las capacidades**
3. **Supervisar la oferta y demanda de capacidades y prever las necesidades en materia de capacidades**
4. **Trabajar contra la discriminación y a favor de la igualdad de género y de oportunidades**

Lista de signatarios

**GENERAR COMPROMISOS CONCRETOS**

Además de respetar y defender los principios clave, se anima encarecidamente a los signatarios del Pacto por las capacidades a presentar compromisos concretos para adoptar medidas en materia de capacitación o reciclaje profesional, que den vida a los principios clave del Pacto. Esto puede hacerse de formas distintas, dependiendo del contexto, el ecosistema industrial y el tipo de organizaciones implicadas, que pueden ser empresas u otras organizaciones individuales, o bien asociaciones.

A continuación, se describe una lista indicativa y no exhaustiva de facilitadores que pueden servir de apoyo al desarrollo de compromisos concretos. Al proponer un compromiso, con medidas concretas en materia de capacitación y reciclaje profesional, las organizaciones o asociaciones deben elegir facilitadores adecuados, y adaptarlos e integrarlos según sea el caso para que coincidan con el contenido de su compromiso. Asimismo, deben indicar al menos un indicador clave de rendimiento para supervisar el compromiso, por ejemplo, el número de personas que participan en una actividad de capacitación o reciclaje profesional.

**Fomentar una cultura del aprendizaje permanente para todos**

* La organización fomenta las capacidades de su plantilla como algo esencial para su éxito.
* Se conciencia a los empleadores y a los trabajadores acerca del valor y los beneficios de la capacitación y el reciclaje profesional, y se les motiva para mejorar constantemente sus conocimientos y capacidades.
* Las actuaciones se desarrollan para los trabajadores y junto a estos, y cuentan con el apoyo de los niveles jerárquicos de la dirección.
* Se ofrece orientación y apoyo al desarrollo de la carrera profesional.
* Se destinan recursos financieros adecuados.
* Se realiza periódicamente una supervisión y una evaluación de la calidad.
* Se presta especial atención a la capacitación y el reciclaje profesional de grupos desfavorecidos, incluidos los trabajadores de mayor edad y los adultos con dificultades respecto a las capacidades básicas.
* Se ofrece apoyo para que los directivos y la plantilla aprendan y superen obstáculos como la falta de tiempo, fondos o información sobre las oportunidades en materia de capacitación y reciclaje profesional.
* Existen incentivos financieros y no financieros para que las empresas ofrezcan capacitación y reciclaje profesional a los empleadores y la plantilla.
* Se ofrece apoyo específico (por ejemplo, herramientas, servicios y financiación) a pequeñas, medianas y grandes empresas para crear y mantener una cultura del aprendizaje en la organización por lo que se refiere a los directivos y a la plantilla.

**Crear asociaciones sólidas en el ámbito de las capacidades**

* En la asociación está implicada una amplia variedad de partes interesadas, en particular interlocutores sociales, proveedores de formación, autoridades públicas, investigadores, servicios de empleo públicos o privados, cámaras de comercio y otros organismos intermediarios, así como organizaciones sectoriales.
* La asociación que tiene lugar en un ecosistema industrial concreto está abierta a todas las partes interesadas con el fin de aunar conocimientos y recursos para adoptar medidas concretas que permitan a las personas mantener o cambiar su empleo, o bien encontrar uno nuevo.
* La asociación coopera a nivel europeo, nacional, regional o local, según corresponda.
* La cooperación intersectorial cuenta con el respaldo de las asociaciones pertinentes en los sectores o ecosistemas industriales.
* Se vela por una responsabilidad compartida y por un papel proactivo de cada socio.
* Los miembros de la asociación mantienen un diálogo abierto y comparten e intercambian conocimientos para garantizar una oferta de formación de alta calidad, especialmente en el caso de los profesores o formadores y de los programas de formación.
* La asociación basa su actuación en herramientas de eficacia probada, pero también desarrolla soluciones innovadoras.

**Supervisar la oferta y demanda de capacidades y prever las necesidades en materia de capacidades**

* La oferta y demanda de capacidades (ya estén vinculadas al trabajo o sean transversales) se supervisan periódicamente y las necesidades en materia de capacidades se comunican con claridad a las personas.
* La previsión de capacidades tiene en cuenta la necesidad de apoyar las transiciones digital y ecológica y las consecuencias del cambio demográfico.
* La supervisión de la oferta y la demanda de capacidades tiene en cuenta las necesidades en materia de capacidades de los trabajadores y las empresas a nivel regional, nacional y europeo.
* La previsión de capacidades incluye los cambios tan rápidos que sufre el mercado laboral y ofrece información pertinente y oportuna sobre las necesidades en materia de capacidades.
* La previsión de capacidades tiene en cuenta la evolución regional, nacional y europea.
* El mecanismo de supervisión incluye necesidades no solo relacionadas con el trabajo, sino también transversales y básicas.
* Las medidas que se adopten se basan en las necesidades que se hayan determinado en materia de capacidades, tanto vinculadas con el trabajo como relativas a competencias interpersonales.

**Trabajar contra la discriminación y a favor de la igualdad de género y de oportunidades**

* Se fomenta activamente la igualdad de oportunidades a través de cualquier actuación, sin condicionantes de género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.
* Las actuaciones ofrecen acceso a oportunidades de capacitación o reciclaje profesional de alta calidad a toda la población destinataria, independientemente del género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad[[2]](#footnote-3) o la orientación sexual.
* Se incorporan a las actuaciones la validación y el reconocimiento de las capacidades adquiridas (incluidas las microcredenciales).
* Se tienen en cuenta las necesidades y las capacidades de las personas, incluidas sus necesidades personales y profesionales (por ejemplo, cambio de itinerario profesional a una edad mediana).
* Las medidas son flexibles, modulares y, si es posible, se ofrecen a través de herramientas (incluidas herramientas digitales) que garantizan el acceso al aprendizaje a todas las personas en edad de trabajar.

1. Como el Fondo Social Europeo Plus, REACT-EU, el Fondo de Transición Justa, Erasmus+, Horizonte Europa, el programa Europa Digital, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, InvestEU y el Fondo de Modernización. [↑](#footnote-ref-2)
2. Salvo que esté justificado por el carácter de las medidas, por ejemplo, incitativas de capacitación y reciclaje profesional dirigidas a trabajadores de mayor edad o a la contratación de jóvenes. [↑](#footnote-ref-3)