



PARLAMENTO EUROPEO

2014 - 2019

---

*Comisión de Empleo y Asuntos Sociales*

---

**2014/2238(INI)**

5.3.2015

## **PROYECTO DE INFORME**

sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde  
(2014/2238(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Jean Lambert

PR\1052888ES.doc

PE551.783v01-00

**ES**

*Unida en la diversidad*

**ES**

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	9

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

### sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde (2014/2238(INI))

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde» (COM(2014)0446),
- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Plan de acción ecológico para las pymes» (COM(2014)0440),
- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Hacia una economía circular: un programa de cero residuos para Europa» (COM(2014)0398),
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 18 de abril de 2012, relativo al aprovechamiento del potencial de empleo del crecimiento ecológico (SWD(2012)0092),
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 6 de diciembre de 2010, sobre «Políticas de empleo para una economía competitiva, verde, con bajas emisiones de carbono y que aproveche los recursos eficazmente»,
- Vista la Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros,
- Visto el estudio de 2014 de la OCDE y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional titulado «Greener Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies» (Competencias y empleos más verdes, Estudios de la OCDE sobre el crecimiento verde),
- Visto el informe del Observatorio Europeo del Empleo, de abril de 2013, titulado «Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe 2013» (Fomentar el empleo verde durante la crisis: manual de mejores prácticas en Europa 2013),
- Visto el informe de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional titulado «Competencias profesionales para empleos verdes: una mirada a la situación mundial (Informe en síntesis basado en estudios realizados en 21 países)»;
- Visto el informe de 2010 del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional titulado «Skills for green jobs – European synthesis report» (Competencias profesionales para empleos verdes — Informe europeo de síntesis);
- Visto el documento de trabajo del CFE/LEED de la OCDE, de 8 de febrero de 2010,

titulado «Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change» (Empleos y competencias profesionales verdes: consecuencias para el mercado de trabajo nacional de la lucha contra el cambio climático),

- Vista su Resolución, de 12 de diciembre de 2013, sobre Ecoinnovación – Empleo y crecimiento a través de la política medioambiental<sup>1</sup>,
  - Vista su Resolución, de 15 de marzo de 2012, sobre una hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050<sup>2</sup>,
  - Vista su Resolución, de 7 de septiembre de 2010, sobre el desarrollo del potencial de creación de empleo de una nueva economía sostenible<sup>3</sup>,
  - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
  - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Medio Ambiente, Salud Pública y Seguridad Alimentaria y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0000/2015),
- A. Considerando que tendencias mundiales como el uso ineficiente de los recursos, la presión insostenible sobre el medio ambiente, el cambio climático y el aumento de la exclusión y las desigualdades sociales están cerca de llegar a un punto en que ya no será posible evitar consecuencias irreversibles para nuestras sociedades y el medio ambiente;
- B. Considerando que la falta de una respuesta coherente a estos retos por parte de las distintas políticas puede hacer que no se aproveche una parte importante del potencial de empleo que ofrece una transición verde e integradora desde el punto de vista social;
- C. Considerando que, en respuesta a estas amenazas, asistimos al desarrollo de nuevos sectores, al cambio en muchos otros y al declive de algunos, como es el caso de los más contaminantes; que, en relación con estos últimos, se ha de prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores para favorecer su reciclaje profesional y encontrar empleos alternativos;
- D. Considerando que la UE y sus Estados miembros se comprometieron, en la Conferencia de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de Cancún de 2010, a velar por «una reconversión justa de la fuerza laboral que cree trabajos dignos y empleos de calidad»; que una reconversión justa para todos hacia una economía ecológicamente sostenible ha de estar bien gestionada y contribuir a los objetivos de empleo digno para todos, inclusión social y erradicación de la pobreza;
- E. Considerando que el potencial de expansión de los empleos «verdes» se ve frenado por una escasez de competencias profesionales causada por varios factores;
- F. Considerando que existen indicios inequívocos de que pasar de una tributación del trabajo a una tributación ambiental, invertir en la eficiencia en el uso de la energía y los

---

<sup>1</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2013)0584.

<sup>2</sup> DO C 351 E de 31.8.2013, p. 75.

<sup>3</sup> DO C 308 E de 20.10.2011, p. 6.

recursos y desarrollar un cadena de suministro mediante una estrategia industrial clara repercuten positivamente en la creación de empleo;

- G. Considerando que fijar objetivos claros a medio y largo plazo puede ser un importante motor de cambio, y que la normativa de la UE también puede ser un factor importante a este respecto; que la inversión selectiva que cree empleo debe surgir de un marco estratégico claro y ser coherente con él;
- H. Considerando que las pymes son importantes generadores de empleo y vienen siendo líderes en muchos sectores «verdes», pero que se enfrentan a dificultades específicas a la hora de aprovechar el potencial de empleo de la transición;

### **Hacia una economía verde: oportunidades para el mercado de trabajo**

- 1. Destaca que una transición hacia sociedades y economías sostenibles, con pautas de consumo y producción igualmente sostenibles, genera oportunidades de crear nuevos puestos de trabajo y transformar el empleo existente en empleo verde en prácticamente todos los sectores y a lo largo de toda la cadena de valor;
- 2. Señala que la transición ofrece un importante potencial de creación de empleos cercanos que no pueden deslocalizarse, también en los sectores afectados por la crisis;

### **Transición justa y trabajo digno**

- 3. Saluda la afirmación de la Comisión de que la reestructuración de llevarse a cabo de manera responsable desde un punto de vista social;
- 4. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que se comprometan con una «hoja de ruta hacia una transición justa», que combine ambiciosos objetivos medioambientales con firmes requisitos sociales, incluida la promoción del trabajo digno, condiciones de trabajo saludables y seguras, programas de formación y capacitación profesional y el reforzamiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en cuestiones referidas al desarrollo sostenible así como de la representación efectiva de los trabajadores;
- 5. Recuerda que la estrategia revisada de la UE de salud y seguridad debería tener en cuenta los riesgos específicos de los nuevos sectores;
- 6. Destaca que para anticipar los cambios en el empleo se necesita una gestión proactiva de la transformación, y que la planificación a largo plazo es esencial para garantizar la eficacia de la transición y la estabilidad del empleo;
- 7. Observa que determinadas regiones tienen que hacer frente a más retos que otras; pide a los gobiernos locales y regionales y a los interlocutores sociales que apliquen colectivamente hojas de ruta de apoyo a los trabajadores afectados por los cambios;
- 8. Destaca la importancia de la participación de los trabajadores en estos cambios; pide la participación de «representantes verdes» de los sindicatos para que trabajen junto con los empresarios con el fin de aumentar la sostenibilidad en sus lugares de trabajo;

## **Competencias profesionales para el empleo verde**

9. Acoge favorablemente las herramientas para el desarrollo de las competencias profesionales y las previsiones de necesidades de competencias profesionales propuestas por la Comisión; destaca, no obstante, que se requiere una actuación más ambiciosa;
10. Pide a los Estados miembros y a los gobiernos locales y regionales que recaben la participación de los interlocutores sociales y los prestadores de servicios de formación, y que adopten y apliquen estrategias de desarrollo de las competencias profesionales con el objetivo de mejorar las competencias genéricas, sectoriales y específicas de las actividades en cuestión;
11. Señala que estas estrategias deben incluir la identificación de las competencias profesionales que se requieren y programas selectivos de formación profesional y aprendizaje permanente; destaca la necesidad de integrar activamente en las estrategias tanto a los trabajadores desplazados como a los menos cualificados en riesgo de quedar excluidos del mercado laboral; pone de relieve que se deben tomar medidas para corregir el desequilibrio de género en determinados sectores;
12. Pide a los Estados miembros que incorporen el desarrollo sostenible y las competencias medioambientales a los sistemas educativos y de formación profesional; recuerda la importancia de las competencias en materia de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas;
13. Destaca la necesidad de una actuación selectiva de las autoridades y servicios públicos para corregir la escasez de competencias profesionales; pide a los Estados miembros que formen al personal de las autoridades y servicios laborales para incorporar las competencias relativas al empleo verde en todas las políticas del mercado de trabajo;

## **Coherencia de las políticas para aprovechar plenamente el potencial de empleo de las economías sostenibles**

14. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten ambiciosos marcos integrados normativos, fiscales y financieros que garanticen inversiones sostenibles y fomenten la innovación, liberando plenamente el potencial de empleo de estos cambios; pone de relieve que las políticas deben elaborarse en un marco de horizontes a largo plazo que incluya, en su caso, objetivos vinculantes, así como indicadores para medir el progreso en su consecución;
15. Destaca la necesidad de políticas coherentes que promuevan la producción de energía renovable y la eficiencia energética con el fin de impulsar el desarrollo local y crear empleos locales;
16. Pide a los Estados miembros que respeten y apliquen plenamente las nuevas disposiciones de la legislación revisada de la UE sobre contratación pública, y que introduzcan proactivamente criterios ambientales y sociales en sus políticas de contratación con el fin de crear empleos sostenibles;

17. Pide a la Comisión que cumpla sin más demora su compromiso de proponer una legislación más ambiciosa en materia de residuos que aproveche plenamente el importante potencial de creación de empleo de la economía circular;
18. Pide a la Comisión que aproveche el Semestre Europeo y la revisión de la Estrategia Europa 2020 para apoyar la creación de empleo verde; pide asimismo a la Comisión que formule recomendaciones por país que contribuyan a aumentar el empleo y a disminuir la huella ecológica, incluido el paso de una tributación del trabajo a una tributación ambiental y la supresión gradual para 2020 de los subsidios contraproducentes;
19. Pide a la Comisión que renueve su compromiso con la Estrategia Europa 2020 y que haga pública sin demora su revisión intermedia; pide asimismo a la Comisión que establezca el empleo de calidad y la eficiencia en el uso de los recursos como objetivos principales; pide a la Comisión que proponga objetivos sociales y medioambientales más ambiciosos para 2030 y 2050;

### **Invertir en la creación de empleo sostenible**

20. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan las inversiones de calidad orientadas a generar beneficios para la sociedad; pide asimismo a la Comisión y a los Estados miembros que dirijan la inversión a ámbitos con repercusiones positivas para el mercado laboral con el fin de crear empleos dignos y luchar contra el desempleo;
21. Destaca que invertir en la eficiencia energética promueve la creación de empleo local y el desarrollo económico local, y que garantizar la eficiencia energética en los edificios es la forma más rentable de ofrecer soluciones a largo plazo a la pobreza energética;
22. Recomienda que los objetivos en materia de clima, energía renovable y eficiencia energética se consideren objetivos de inversión;
23. Pide a los Estados miembros que aprovechen al máximo las posibilidades que ofrece el marco jurídico de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos y las demás fuentes de financiación de la UE para promover proyectos sostenibles que fomenten el empleo verde;
24. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que aprovechen la revisión postelectoral de 2016 del marco financiero plurianual (MFP) para promover la transición verde de nuestras economías;

### **Pequeñas y medianas empresas (pymes)**

25. Apoya los objetivos del Plan de acción ecológico para las pymes y las acciones dirigidas a las pymes que en él se proponen para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos, apoyar el emprendimiento verde, aprovechar las oportunidades de cadenas de valor más ecológicas y facilitar el acceso al mercado a las pymes verdes;
26. Señala que las pymes son motores fundamentales de la creación de empleo en Europa; destaca que las pymes se enfrentan a retos específicos a la hora de aprovechar las oportunidades de empleo de la transición verde, en particular en lo que se refiere al

acceso a la financiación, a la formación y a la corrección de la escasez de competencias profesionales; pide a la Comisión y a los Estados miembros que lleven a cabo actuaciones ambiciosas que presten apoyo a la creación de empleo verde en las pymes, incluida información selectiva, sensibilización, asistencia técnica y acceso a medidas de financiación y formación;

27. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Gobiernos y a los Parlamentos de los Estados miembros.



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En julio de 2014, la Comisión publicó la Iniciativa de Empleo Verde<sup>1</sup> junto con el Plan de acción ecológico para las pymes<sup>2</sup> (del que también se ocupa el presente informe) y la Comunicación sobre la economía circular.

Con la Iniciativa se persigue avanzar el trabajo iniciado con el documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Exploring the employment potential of Green Growth» (Aprovechar el potencial de empleo del crecimiento ecológico) (SWD(2012)0092)<sup>3</sup>, integrado en el paquete de empleo, en el que se destacaba la posibilidad de crear hasta 20 millones de puestos de trabajo en la economía verde hasta 2020 y se tenían en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo, por las que se pide a los Estados miembros «favorecer la creación de empleo, también en el sector de la asistencia sanitaria y el empleo “verde”». <sup>4</sup>

No hay acuerdo sobre cómo definir los empleos «verdes», sobre todo cuando se trata de hacer un seguimiento de su evolución con fines estadísticos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son empleos verdes los «empleos decentes que:

- *reducen el consumo de energía y materias primas;*
- *limitan las emisiones de gases de efecto invernadero;*
- *minimizan el desperdicio y la contaminación;*
- *protegen y reconstruyen ecosistemas.»*

Varias de las personas y organizaciones consultadas para la elaboración de este informe, como la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el profesor Paul Ekins del University College London (UCL), señalaron que sería más conveniente pensar en un contexto global de «ecologización de la economía», por ser más apropiado en lo que atañe a los productos, procesos y servicios, y que este debía incorporarse de forma transversal a todas las políticas: fiscalidad, empleo, mercado laboral, educación y formación, investigación, innovación, clima y energía.

La economía verde es una respuesta a una serie de retos descritos por la Comisión: «el uso ineficiente de los recursos, la presión insostenible sobre el medio ambiente, el cambio climático, la exclusión social y las desigualdades [...]»<sup>5</sup>, o presiones sociales bien conocidas de esta comisión, como el elevado desempleo. No cabe duda de que estos retos afectarán al mundo del trabajo. Por ejemplo, la importante cadena de supermercados ASDA estima que el 95 % de sus productos frescos están expuesto al riesgo derivado del cambio climático y

---

<sup>1</sup> Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde (COM (2014) 446 final).

<sup>2</sup> Comunicación de la Comisión titulada «Plan de acción ecológico para las pymes» (COM(2014)440).

<sup>3</sup> Documento de trabajo de los servicios de la Comisión titulado «Exploiting the employment potential of green growth» (Aprovechar el potencial de empleo del crecimiento ecológico) (SWD(2012)92 final).

<sup>4</sup> Decisión [2010/707/UE](#) del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 308 de 24.11.2010, p. 46).

<sup>5</sup> Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde (COM (2014) 446 final).

califica este riesgo de grave respecto de un tercio de ellos<sup>1</sup>.

La necesidad de una concepción que integre transversalmente esta cuestión se refleja en una petición fundamental que formularon al ponente muchos de los consultados: la necesidad de un marco coherente y global para las políticas que ofrezca un entorno predecible para la formación y la inversión. A menudo citaban la incoherencia de las políticas y los incentivos como un obstáculo al progreso que limita el potencial para el empleo. Esta política también ha de tener miras a largo plazo: los edificios que se construyan en la actualidad pueden durar cincuenta años, por lo que tienen que cumplir con las normas más exigentes de eficiencia energética y construcción sostenible; las inversiones en las principales instalaciones de energía renovable deben pensarse con un horizonte más allá de 2020, etc.

El profesor Ekins, entre otros, mencionó tres motores fundamentales de la creación de empleo, cuya eficacia es sabida y que ya han sido propuestos por la Comisión y el Parlamento, pero sin que se haya hecho un seguimiento adecuado:

- Reforma fiscal ecológica: trasladar la carga fiscal del empleo a los costes medioambientales, pero asegurándose de que no resulte regresiva. Se podría reforzar a través del actual proceso del Semestre Europeo y las recomendaciones nacionales correspondientes. Para que sea coherente, también se ha trabajar por suprimir los subsidios contraproducentes en favor de sectores contaminantes o con elevadas emisiones de carbono.
- Eficiencia energética y en el uso de los recursos. El PE ha destacado reiteradamente el potencial en este ámbito, por ejemplo vinculando la cuestión de la eficiencia energética a la lucha contra la pobreza energética mediante un programa global de aislamiento<sup>2</sup>. Las estimaciones de impacto en el empleo de la Directiva relativa a la eficiencia energética de los edificios<sup>3</sup> indicaban la posibilidad de 2 millones de nuevos empleos, muchos de los cuales, por su propia naturaleza, no podrían deslocalizarse; la Directiva relativa a la eficiencia energética proporcionó un nuevo impulso a este respecto. Sin embargo, estos efectos solo se apreciarán si las Directivas se aplican realmente (lo que puede requerir mecanismos más firmes para velar por su cumplimiento) y van acompañadas de las inversiones y la formación necesarias. Existe una demanda considerable de mejora de la eficiencia en el uso de los recursos: la UEAPME se remitió a los datos del Eurobarómetro según los cuales el 93 % de las pymes han tomado al menos una medida para ser más eficientes en el uso de los recursos<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Preparing for the Perfect Storm - skills for a sustainable economy (Preparándose para la tormenta perfecta – competencias profesionales para la economía sostenible), IEMA, 2015.

<sup>2</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de junio de 2013, sobre la vivienda social en la Unión Europea (2012/2293(INI)).

<sup>3</sup> Directiva 2010/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de mayo de 2010 relativa a la eficiencia energética de los edificios.

<sup>4</sup> Flash Eurobarómetro nº 381- 014.

- Desarrollo de la cadena de suministro, de modo que la UE pueda obtener ventajas en todas las etapas tanto en términos de empleo como económicamente. Es manifiesta la necesidad de una estrategia industrial que oriente y fomente la inversión en, por ejemplo, el sector de las energías renovables, lo que podría llevar nuevos empleos a las zonas rurales y desindustrializadas. El desarrollo de la cadena de suministro también es necesario para impulsar el cambio y garantizar que todas las partes de una empresa puedan responder a los retos que se les presentan. Muchas empresas no se interesan por las emisiones, las medidas de reducción del impacto climático o la eficiencia en el uso de los recursos de sus cadenas de suministro.

Para llevar a cabo la transición a la economía verde es crucial el compromiso de los trabajadores. Algunos sectores sufrirán cambios considerables, o incluso entrarán en decadencia, y la gestión de este cambio será más positiva con un apoyo eficaz, reciclaje profesional y un posible cambio de producción. Los fondos de la UE pueden ser muy importantes en esta labor si se usan con eficacia. A nivel sectorial, los comités de empresa europeos también tienen que desempeñar un papel importante en la gestión del cambio. La participación de los trabajadores tiene que ir encaminada a ayudar a generar oportunidades. Los «representantes verdes», equivalentes a los representantes materia de seguridad e higiene, pueden resultar útiles para abrir camino en cuestiones de sensibilización y cambio, como demuestra el informe del Trades Union Congress (TUC) británico, «The Union effect» (El efecto sindical)<sup>1</sup>. Por ejemplo, el grupo PHS ha creado una red de promotores medioambientales, a los que se ha facilitado las competencias adecuadas y la posibilidad de certificarlas, y que han contribuido a reducir los costes de iluminación y han obtenido avances importantes en el reciclado y la recuperación de materiales.

El compromiso de los trabajadores también es importante porque el trabajo tiene que ser digno: con una remuneración equitativa, buenas condiciones de trabajo y un entorno de gran exigencia en materia de seguridad e higiene. Las relaciones entre empresario y trabajadores en algunos sectores verdes están muy poco desarrolladas por ambas partes y se debe alentar un nuevo diálogo social sectorial. La estrategia revisada de la UE de salud y seguridad debe tener en cuenta la evolución riesgos en los sectores en desarrollo.

Cuando las empresas quieren o necesitan tomar medidas para ser más sostenibles, muchas no se sienten seguras a la hora de gestionar el riesgo o el proceso de cambio o pueden descubrir que no encuentran a trabajadores con las competencias necesarias. La Comisión formula una serie de propuestas positivas y necesitamos un planteamiento global que sensibilice sobre la necesidad de comprender la importancia de la sostenibilidad para las empresas y la sociedad en su conjunto. Ya en las escuelas tiene que haber una comprensión general de los principios de la sostenibilidad y sigue persistiendo el problema de la escasez de estudiantes de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, sobre todo mujeres. La National Union of Students (NUS) del Reino Unido ha señalado que el 60 % de los estudiantes universitarios de primer año encuestados tienen interés en aprender más sobre la sostenibilidad, con independencia de la materia que cursen. Si queremos lograr la transversalidad del trabajo ecológico, hay que desarrollar este interés y facilitar formación en

---

<sup>1</sup> The Union Effect - greening the workplace, TUC  
[https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/The\\_Union\\_Effect\\_Greening\\_The\\_Workplace\\_Covers\\_2014\\_All.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/The_Union_Effect_Greening_The_Workplace_Covers_2014_All.pdf)

competencias genéricas: los propios alumnos están dispuestos a colaborar en la concepción de los cursos. Como ha indicado la NUS, si queremos líderes en este ámbito, hay que tener en cuenta que el 80 % de los dirigentes mundiales han cursado estudios universitarios: lo que sucede en la universidad puede determinar el futuro.

También son muchas las cosas que se pueden hacer a nivel sectorial, como ha puesto de manifiesto el proyecto GreenVET de la Asociación Europea de Siderurgia (EUROFER).<sup>1</sup> Ofreciendo una formación completa sobre el contexto legislativo y técnico (incluida la eficiencia en el uso de los recursos) del sector siderúrgico, se confía en que esta formación permita una mayor movilidad dentro del sector y la transferencia de competencias especializadas. También tenemos que pensar en la validación de los resultados del aprendizaje formal e informal, y en el reconocimiento de dicha validación para facilitar que las competencias disponibles sirvan para cubrir las necesidades del mercado laboral. Se ha señalado al ponente que muchos trabajadores adquieren competencias en el desempeño práctico de su actividad, pero que estas competencias no se llegan a reconocer formalmente, lo que supone un obstáculo al progreso de la carrera profesional. Los consejos de competencias profesionales pueden contribuir de forma importante a garantizar la actualización de los contenidos relativos a las competencias sectoriales y específicas que se requieren y reaccionar a la evolución del mercado. Pero existe la necesidad de una hoja de ruta general en materia de competencias profesionales que requiere la participación de todos los actores, desde orientadores profesionales y servicios de empleo (la contribución de la red europea de servicios público de empleo puede ser muy valiosa) hasta los prestadores de servicios de formación (incluidas las autoridades locales), los interlocutores sociales y los gobiernos.

Ahora bien, la formación debe de ser de fácil acceso y asequible y estar disponible durante toda la vida laboral del trabajador. La escasez de competencias profesionales no solo se manifiesta en quienes se incorporan al mercado laboral, sino también entre los gestores de proyecto, por ejemplo los ingenieros de la construcción. La Asociación Europea de la Energía Eólica (EWEA) considera que la actual escasez de competencias profesionales podría cifrarse en un déficit de 15 000 trabajadores cualificados en 2030. La escasez de competencias profesionales probablemente será más aguda en el ámbito de las actividades operativas y de mantenimiento, lo que dificultará la creación de empleo a nivel local y regional en zonas rurales con parques eólicos, zonas en las que suelen escasear las posibilidades de empleo. Formar una mano de obra experimentada lleva su tiempo.

También se podría adoptar un planteamiento más dinámico para las personas en desempleo adoptando enfoques innovadores: se podría pagar a los trabajadores de la construcción desempleados para sustituir a trabajadores que estén recibiendo formación, o los titulados con competencias en materia de sostenibilidad podrían integrarse durante un cierto periodo (con la retribución correspondiente) en empresas u organizaciones que quieran desarrollar sus prácticas de sostenibilidad (un programa de este tipo ha creado más de 50 puestos de trabajo en el Reino Unido, porque las organizaciones han decidido quedarse con estos trabajadores).

No obstante, la inversión y unos incentivos adecuados que se ajusten a una política ambiental global y estable son cruciales si queremos ver una verdadera economía verde en vez del

---

<sup>1</sup> [http://www.gt-vet.com/?page\\_id=18](http://www.gt-vet.com/?page_id=18)

popurrí de iniciativas de la actualidad. El nuevo Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (EFSE) ofrece otra posibilidad de inversión selectiva de calidad basada en el principio de asociación, que se une al uso inteligente de otras fuentes de financiación que se describe en la Comunicación de la Comisión: sabemos que la renovación de edificios es rentable en términos de empleo generado por la inversión y de ahorro de energía. Esto no nos debe hacer olvidar otros sectores, como la atención social, que también necesitan inversiones en trabajo digno. Como han señalado la Red Europea de Empresas de Inserción (ENSI) y la asociación de empresas sociales europeas de reutilización, reparación y reciclaje REEUSE, la economía social también ha demostrado que puede generar un número considerable de puestos de trabajo en la reparación y la reutilización y contribuir a la integración social. La política de contratación pública también tiene que contribuir mediante la inclusión de cláusulas de sostenibilidad (ecológica y social) en aras de unas prácticas de compra responsables. La Ley de Valor Social británica es un ejemplo interesante a este respecto<sup>1</sup>.

También se requiere inversión para impulsar la necesaria innovación en la política industrial de la UE con el fin de que la Unión sea la economía que hace el uso más eficiente de los recursos en todo el mundo, desarrollando al mismo tiempo estrategias activas que garanticen la buena gestión de la transición social y una amplia distribución de los beneficios dentro de la UE.

Las pymes pueden sufrir especiales dificultades en esta transición. La OCDE considera que su adaptación a prácticas ambientalmente sostenibles, tanto en la industria como en los servicios, es fundamental para la transición, pero considera preocupante que la mayoría de las pymes parezcan estar escasamente concienciadas sobre la futura necesidad de competencias ecológicas y que sus inversiones en formación ecológica sean muy limitadas<sup>2</sup>. Estas dificultades requieren una respuesta específica que tome como base el Plan de acción ecológico para las pymes y que vaya de la información y las sensibilización específicas a una asistencia adecuada que promueva la ecologización de los productos y los procesos así como incentivos eficaces. Un enfoque global de la cadena de suministro también puede resultar importante cuando se puedan aprovechar las economías de escala para ofrecer formación y otras ventajas. Las autoridades regionales y locales también tienen un papel que desempeñar, al igual que las entidades financieras.

Es evidente que el mundo laboral ya se ha visto afectado por las principales tendencias mundiales, pero la respuesta de la UE aún no ha sido exhaustiva. Para garantizar el mantenimiento y el aumento de las posibilidades de empleo y de creación de puestos de trabajo, necesitamos una respuesta exhaustiva y coordinada desde el nivel de las políticas hasta el de la formación básica. No hay tiempo que perder: estamos dejando pasar oportunidades que se aprovechan en otros lugares del mundo y no estamos preparando a nuestros trabajadores para los retos a los que ya nos enfrentamos. La Comunicación de la Comisión ofrece algunas respuestas, pero todas las instituciones de la UE tendrán que poner de su parte si realmente queremos que la transición sea una necesidad.

---

<sup>1</sup> Public Services (Social Value) Act 2012 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>.

<sup>2</sup> The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy (El potencial de empleo de una economía hipocarbónica), OCDE.

