

creative  
skills  
europe

Plataforma Europea de Empleo y Formación  
en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en Vivo

# COLABORACIONES FRUCTÍFERAS ACCESO A LA FORMACIÓN A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL

Ejemplos de iniciativas de los interlocutores sociales  
en apoyo del desarrollo de capacidades  
y carreras profesionales en los sectores  
creativos europeos



## La colección Creative Skills Europe

Cinco publicaciones enfocadas en inspirar la participación de las empresas y los profesionales de los sectores creativos europeos en actividades formativas y el diseño de soluciones a medida para el desarrollo de capacidades y gestión de carreras profesionales.

- **Un paso adelante - Formación para innovar**

Buenas prácticas recopiladas en toda Europa sobre la forma en que el desarrollo de capacidades apoya las transformaciones estructurales de los sectores creativos

- **Una apuesta segura - Formación y desarrollo de la fuerza laboral**

Un kit de herramientas para el desarrollo de soluciones de RR. HH. que apoyan la inversión en capacidades en el sector creativo

- **Es un mundo nuevo - La formación en y para la Era Digital**

Ejemplos de éxito en planes de formación y herramientas para los profesionales creativos en el entorno digital

- **Unir fuerzas – Financiación de nuestras necesidades de formación**

Recomendaciones para el desarrollo de planes de financiación para formación en el sector creativo

- **Colaboraciones fructíferas – Acceso a la formación a través del Diálogo Social**

Ejemplos de iniciativas de los interlocutores sociales en apoyo del desarrollo de capacidades y carreras profesionales en los sectores creativos europeos

Publicaciones elaboradas por Daphne Tepper, Directora de Proyectos, Creative Skills Europe

Maquetación: Laurence Dierickx

Fecha de publicación: marzo 2019

*Este proyecto recibe el apoyo de la Comisión Europea. Los puntos de vista que refleja esta publicación pertenecen únicamente a sus autores, y no se puede responsabilizar a la Comisión del uso que se haga de la información que contiene dicha publicación.*



# Introducción

**G**arantizar que los profesionales estén equipados con el conjunto de capacidades adecuadas para enfrentarse a los retos actuales y futuros es vital, tanto para la supervivencia de las empresas como para garantizar las carreras profesionales individuales.

En los ámbitos nacional y europeo, se ha situado el desarrollo de capacidades en el centro del escenario de las estrategias de políticas públicas, con el fin de combatir el desempleo y salvaguardar la calidad y la competitividad de nuestras economías.

Sin embargo, las agendas de formación profesional son campos de acción complejos que exigen la involucración de cierto número de participantes y atención constante a los desarrollos y necesidades que existen sobre el terreno.

Creative Skills Europe, la Plataforma Europea para el Empleo y la Formación en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en Vivo, es un proyecto que busca recopilar información y desarrollar herramientas para ayudar al sector a ajustar sus capacidades a las realidades de este campo.

Gestionada por una alianza de sindicatos europeos, organizaciones patronales y organismos nacionales de formación en capacidades, Creative Skills Europe se apoyó en la información proporcionada por el sector sobre sus evoluciones y necesidades, con el fin de crear sinergias nacionales y europeas e inspirar nuevos tipos de acciones, tanto dentro de las empresas como, de forma colectiva, en el ámbito del sector. Su objetivo era dirigir los debates sobre las necesidades, en evolución, en nuestros sectores, y promover iniciativas para responder a esas necesidades.

Después de una primera fase de actividades (2014-2016) que condujo a la identificación de las tendencias clave que afectaban a las capacidades y competencias de nuestros sectores, se decidió emprender la cooperación desde la perspectiva de las necesidades concretas que surgieran sobre el terreno.

En 2017-2018 se organizaron cuatro talleres temáticos, en diferentes ciudades europeas, sobre los temas de la innovación, la gestión de RR. HH., el entorno digital y el papel del diálogo social. Durante esos encuentros se compartió la información disponible sobre nuestros mercados laborales, se estudiaron análisis cualitativos sobre las tendencias clave, y los grupos de interés representantes de organizaciones educativas y de formación profesional, así como de instituciones y de representantes del sector, hicieron una presentación de buenas prácticas en soluciones de capacidades.

Los principales resultados de esos intercambios se presentan en esta colección de publicaciones.



# El acceso a la formación: una prioridad para todos

La formación profesional –inicial y continua– debido a su impacto en el desarrollo de los sectores creativos y culturales, en las oportunidades de empleo, y en las carreras profesionales individuales está en el centro de las preocupaciones del diálogo social.

Tanto las organizaciones de empleadores como de trabajadores tienen un interés legítimo en ver que los profesionales del sector adquieren el conjunto adecuado de capacidades, en el momento adecuado, en el transcurso de su vida laboral.

A medida que los sectores audiovisual y de espectáculos en vivo reciben el impacto de la globalización y la digitalización, que afectan a casi todas las ocupaciones que componen su fuerza de trabajo, el desarrollo de capacidades se ha convertido en una necesidad para todo tipo de empresas y organizaciones.

El acceso a la formación es también una condición clave para garantizar las carreras individuales que pueden ser partícipes de contratos basados en proyectos, fuera de las relaciones de empleo tradicionales (autoempleo, trabajador autónomo, etc.).

A medida que el sector atraviesa transformaciones, los profesionales necesitan la capacidad de “reinventarse”, para pasar de una ocupación a otra o para ampliar su cartera de capacidades, con el fin de adaptarse a nuevas realidades y/o funciones, o para ganarse la vida cuando una ocupación no sea suficiente.

Como una gran proporción de profesionales de los sectores culturales y creativos tienden a cambiar de empleador numerosas veces en el curso de su carrera, las soluciones de capacidades deben discutirse a nivel individual, a nivel de la empresa y a nivel del sector.

En toda la Unión Europea, se ha asignado a los empleadores y los sindicatos un papel estratégico para pilotar y/o implementar los planes de formación profesional. Los interlocutores sociales, por lo general, están estrechamente vinculados con los programas de formación profesional y son partes interesadas fundamentales a la hora de promover y desarrollar los contratos de aprendizaje.

En un número más limitado de países, se han creado organismos específicos del sector (consejos de capacidades, fundaciones para la formación, observatorios, etc.), que vigilan la evolución del sector, establecen debates permanentes entre los principales grupos de interés, y ponen en marcha soluciones de capacidades que responden a las necesidades del sector.

También son lugares de encuentro privilegiados entre la industria y las instituciones educativas, e importantes fuentes de información para el público en general sobre las perspectivas de carrera en las industrias creativas y culturales.

Financiados a través de tasas, de contribuciones de los empleadores, de los proveedores de formación y/o fondos públicos; de distintos tamaños y con diferentes objetivos, dependiendo del contexto nacional, hay modelos muy interesantes de participación a nivel del sector en los debates y acciones sobre empleo y formación.

# Soluciones de capacidades: inspiración procedente de toda Europa

## El modelo francés: legislación intersectorial y un compromiso importante de los interlocutores sociales a nivel del sector

**E**n Francia, el sistema de formación profesional tiene su raíz en una legislación que se aprobó en los años 70. La reforma más reciente, que se inició, mediante la aprobación de la "ley para la libertad de elegir el propio futuro profesional", en septiembre de 2018, se está introduciendo actualmente. Producirá cambios importantes en el panorama institucional, así como en los mecanismos de financiación y en su accesibilidad.

En Francia se dedican casi 32 millardos de euros anuales a la formación profesional. Una de las fuentes de financiación (14.3 millardos) procede de una contribución obligatoria de los empleadores (0.55 % de la nómina total en empresas de menos de 11 empleados y 1 % de la nómina total en las empresas que superan este número), y de una tasa para el aprendizaje (0.68 % de la nómina total de empresas sujetas a este impuesto). En el nuevo sistema, ambas contribuciones se van a unificar en una sola, que recaudará de forma centralizada el URSSAF (que ya recauda las contribuciones a la Seguridad Social), antes de que se redistribuyan a un organismo intersectorial que se acaba de crear (France Compétences) y después a los "operadores de competencias", cada uno de los cuales cubre un número determinado de sectores económicos. Además de todas esas contribuciones legales obligatorias, las empresas también contribuyen de manera voluntaria con el fin de completar sus planes de formación establecidos cada año, según sus necesidades; después, transfieren sus contribuciones a su "operador de competencias". Los interlocutores sociales del sector también pueden cerrar acuerdos para anticiparse a las contribuciones convencionales. El objetivo, aquí, es elaborar planes de formación compartidos y responder a las prioridades de formación que hayan identificado. El Estado y las regiones también contribuyen a la financiación de la formación profesional.

Para los sectores culturales y creativos, el organismo sectorial continuará siendo, después de la reforma, AFDAS (con una cartera más amplia). AFDAS, pilotado por los interlocutores sociales, ha estado gestionando los derechos y planes de formación del sector durante décadas. Su papel ha sido clave en la promoción de planes transversales para el sector, así como en el desarrollo de herramientas específicas para este. El futuro de algunas de esas herramientas todavía es incierto, pero la oferta de servicios y de orientación para las empresas y los profesionales se mantendrá. Con la nueva ley, se reforzará el papel de los interlocutores sociales en el sistema de contratos de aprendizaje.

Desde un punto de vista más político, el CPNEF SV y AV (comités nacionales conjuntos para el empleo y la formación en, respectivamente, el sector de espectáculos en vivo y el sector audiovisual), están a cargo de la identificación de las necesidades de empleo y de la evolución de las competencias, con el fin de proponer soluciones y adaptar la oferta de formación inicial y continua. Para cumplir esos cometidos, publican guías de ocupaciones de los sectores, tablas estadísticas, estudios de prospección, etc.

A nivel de empresa, las organizaciones que cuenten con 300 empleados o superen esta cifra, tienen la obligación de participar, al menos una vez cada 3 años, en negociaciones con los sindicatos sobre la "planificación del futuro del empleo y las capacidades" (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC). La obligación es negociar, pero no necesariamente llegar a un acuerdo. Las empresas que tengan menos de 300 empleados pueden también, por supuesto, participar en dichas negociaciones si lo desean.

El objetivo de un acuerdo de GPEC es anticiparse a la evolución organizativa, tecnológica o socioeconómica de la empresa y adaptar las competencias de sus empleados para hacer frente a esos cambios. El organismo público francés de radiodifusión, France Télévisions, por ejemplo, negoció y aprobó un acuerdo GPEC. El documento presenta una cartografía de las ocupaciones permanentes que hay dentro de la empresa, una proyección de las transformaciones que se esperan durante el período 2017-2020 y, a continuación, establece una estrategia para acompañar a esas transformaciones.

**Más información en:**

<https://www.afdas.com/>

<https://www.cpnefsv.org/>

<http://www.cpnef-av.fr/>

## El modelo belga: convenios colectivos suplementados por dinero público

**E**n Bélgica, los acuerdos colectivos en los sectores audiovisual, de producción cinematográfica y de espectáculos en vivo prevén la recaudación de contribuciones de los empleadores (0.10 % de la nómina total) para el empleo y formación de los "grupos de riesgo". Esos "grupos de riesgo" se definen de una manera amplia e incluyen a profesionales cuyas ocupaciones estén cambiando o estén afectadas por la tecnología; jóvenes en busca de empleo; trabajadores de mayor edad, etc.

Esas contribuciones se gestionan y redistribuyen a través de mediate.be para los sectores de producción cinematográfica y audiovisual de Bélgica y por el Sociaal Fonds Podiumkunsten para los sectores musical y de artes escénicas de la comunidad flamenca. Ambas organizaciones están gestionadas por los interlocutores sociales.

Además de impartir y financiar acciones formativas, mediate.be y Sociaal Fonds Podiumkunsten desarrollaron un conjunto de actividades (entrenamiento a través del empleo; sobre carreras profesionales; seguridad y bienestar; diversidad, etc.) financiadas por planes generales, o a través de acuerdos específicos con las instituciones públicas.

**Más información en:**

<https://podiumkunsten.be>

<https://www.mediarte.be>

## El modelo británico: organizaciones dirigidas por la industria y acuerdos de colaboración sólidos

**E**n el Reino Unido, hay dos organizaciones que se centran en las necesidades de capacidades de los sectores culturales y creativos: Creative & Cultural Skills (artesanía, herencia cultural, diseño, literatura, música, artes escénicas y artes visuales) y ScreenSkills (animación, cine, juegos, televisión, efectos visuales [VFX, por sus siglas en inglés] y tecnología de inmersión). Ambas organizaciones trabajan en estrecha colaboración con los empleadores, los sindicatos y otros grupos de interés.

Creative & Cultural Skills da oportunidades de trabajo y aprendizaje en las industrias creativas. Una organización independiente, sin ánimo de lucro, que proporciona asesoramiento y orientación sobre carreras profesionales, promueve los contratos de aprendizaje, y organiza actividades para jóvenes a través de la red de colaboradores del sector y educativos de su National Skills Academy.

Desde 2008, Creative & Cultural Skills ha creado más de 7000 contratos de aprendizaje creativo y ha proporcionado asesoramiento de carrera profesional a más de cinco millones de personas. ScreenSkills proporciona información, desarrollo de carrera, y otras oportunidades para ayudar a aumentar y sostener una fuerza de trabajo inclusiva y capacitada para el sector de la pantalla.

Su trabajo incluye:

- (1)** Identificar carencias de capacidades –actuales y futuras– en todas las industrias de la pantalla, y en la totalidad del país, para proporcionar una base de evidencia para la inversión en capacidades;
- (2)** Proporcionar información sobre carreras profesionales;
- (3)** Mapear y señalar la calidad de las vías profesionales para mejorar la diversidad en los niveles básicos de acceso y la preparación para el trabajo;
- (4)** Apoyar el desarrollo en cada etapa de la carrera profesional en la pantalla, inclusive a través de mentores y de bolsas de trabajo.

Además del apoyo de las contribuciones voluntarias del sector, recibe el apoyo de los fondos de la Lotería Nacional que le concede el Instituto del Cine Británico (BFI, por sus siglas en inglés), para impartir su programa Future Film Skills (capacidades para el cine del futuro). ScreenSkills recibe el apoyo del Arts Council England (Consejo de las Artes de Inglaterra) para compartir conocimientos expertos y mejores prácticas desde la pantalla hacia otras partes de las industrias creativas.

Iniciativas como la Theatre Workforce Review (revisión de la fuerza de trabajo teatral) y la Estrategia de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de UK Theatre y de la Society of London Theatre, o el Digital Learning Centre for Creative Freelancers, de la Federación de Sindicatos del Espectáculo, son buenos ejemplos del papel y el impacto que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden tener en el campo de las necesidades en la valoración en el campo de la evaluación de las necesidades de capacidades y en la formación profesional.

### Más información en:

<https://ccskills.org.uk/>

<https://www.screenskills.com/>

<https://uktheatre.org/>

<https://www.feutraining.org/>



# Principales conclusiones y el camino hacia delante

## 1. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores juegan un papel clave en la promoción de la formación profesional

**D**ebido a su conexión con el terreno, a su conocimiento de las principales tendencias que afectan al sector, y a su capacidad para implementar y promover soluciones de capacidades, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de toda Europa están participando en acciones de formación profesional.

Se les pide que hagan aportaciones a los currículos de educación inicial, y que sean participantes activos en la formación profesional. Se les invita a que asuman un papel activo en el desarrollo de contratos de aprendizaje o de formación, y a que ofrezcan oportunidades para la formación continua de su plantilla.

## 2. Las iniciativas de los interlocutores sociales relativas a la formación se pueden reconocer formalmente por ley o negociarse en los convenios colectivos

**E**n algunos países, como Francia, el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de capacidades y el aprendizaje continuo se regula a través de una ley general que se complementa con convenios negociados a nivel del sector.

En otros países, como Bélgica, los convenios colectivos prevén la financiación de acciones de formación continua a través de las contribuciones de los empleadores, que luego se gestionan y redistribuyen a través de organismos de capacidades dirigidos por los interlocutores sociales.

En el Reino Unido, los empleadores del sector audiovisual contribuyen al Skills Funds -ya sea por acuerdo voluntario del sector o negociado en el momento de la introducción de una exención fiscal.

En toda la Unión Europea, los sistemas de contratos de aprendizaje se caracterizan por la involucración de los interlocutores sociales en su gobernanza e implementación.

### 3. Las iniciativas a la medida y los acuerdos de colaboración también pueden responder a necesidades específicas

**A**parte de las iniciativas de acuerdos formales desarrollados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de manera individual o conjunta, responder a las necesidades a corto plazo también puede conllevar un gran impacto y ser un campo de pruebas interesante para futuras acciones.

Especialmente a nivel local, los acuerdos de colaboración son clave para establecer sinergias y mutualizar recursos.

La cooperación entre las organizaciones de empleadores y trabajadores también puede conducir a una mejor aceptación de la oferta formativa, a acciones de formación más relevantes, y a iniciativas que tengan en cuenta tanto las necesidades de la empresa como las de las carreras profesionales individuales.

### 4. La cooperación a nivel de la empresa también puede ser importante para aumentar el acceso a la formación

**E**s muy importante que se debata en el ámbito de la empresa, entre la dirección y los trabajadores, el desarrollo de capacidades para garantizar:

- (1) que se respetan los derechos individuales a la formación, cuando existan;
- (2) que se imparten los programas de formación obligatoria (tales como los que se realizan en el campo de la seguridad y la salud);
- (3) que los trabajadores reciben acompañamiento en el curso de sus carreras profesionales;
- (4) y que las necesidades de formación de la empresa se reconocen y se atienden.

Tales discusiones pueden tener lugar en un entorno más o menos formal pero, cualquiera que sea el formato elegido, la cooperación entre la dirección y los sindicatos será un elemento esencial para seguir integrando la formación en los sectores audiovisuales y de actuaciones en vivo, y para ofrecer oportunidades de formación que sean tanto relevantes como accesibles para los profesionales de esos sectores.

**Creative Skills Europe, la Plataforma europea para el Empleo y la Formación en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en vivo, es un proyecto conjunto pilotado por los Interlocutores Sociales de los Comités de Diálogo Social Sectorial en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en vivo:**

- CEPI: Asociación de Producción Audiovisual Europea
- EBU: Unión Europea de Radiodifusión
- EFJ: Federación Europea de Periodistas
- EURO-MEI: sector de artes, espectáculos y medios de UNI Europa
- FIA: Federación Internacional de Actores
- FIM: Federación Internacional de Músicos
- Pearle\* - Live Performance Europe: Liga Europea de Asociaciones Patronales en el Sector de las Artes Escénicas

**Creative Skills Europe también se beneficia del apoyo y asesoramiento de las siguientes organizaciones nacionales:**

- mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films / Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie (Bélgica)
- Sociaal Fonds Podiumkunsten (Bélgica)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (Francia)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (Francia)
- GOC, Expert-centre for the creative industries (Países Bajos)
- ScreenSkills (Reino Unido)
- Creative & Cultural Skills (Reino Unido)
- Career and Transfer Service Center of the Berlin University of the Arts (Alemania)
- German Theatre Technical Society / Deutsche Theater-technische Gesellschaft DTHG (Alemania)
- Kulturakademin (Suecia)

*Con el apoyo financiero de la Unión Europea*





Plataforma Europea de Empleo y Formación  
en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en Vivo