

Seminario
CHARLES BABBAGE

Director: Juan José Castillo.

DOCUMENTOS DE TRABAJO

**SISTEMAS Y METODOLOGIAS PARA LA
IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION
DEL APRENDIZAJE INFORMAL EN ESPAÑA.**

**Maximiano Santos.
Andrés Alas-Pumariño.
Juan José Castillo.**

Mayo 1999.

Proyecto realizado para
CEDEFOP-UNION EUROPEA
contrato nº 980160

Departamento de Sociología III.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Seminario

CHARLES BABBAGE
de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo.

El "Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo" fue constituido, bajo la dirección de Juan José Castillo Alonso, el 21 de diciembre de 1.993, en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

El "Seminario Charles Babbage" está formado por profesores universitarios, becarios, doctorandos y profesionales de las ciencias sociales dedicados a la investigación y reflexión sobre la problemática del Trabajo.

Charles Babbage (1.792-1.871), matemático y pionero, con su obra "Economía de las maquinas y manufacturas" publicada en 1.832 (traducida al castellano en 1.835 por José Díez Imbrechts), en el análisis sociológico del trabajo es quien, por su renovadora contribución, da nombre a nuestro grupo.

COMPONEN EL SEMINARIO CHARLES BABBAGE:

* Director: Juan José Castillo Alonso (Catedrático de Sociología. Departamento de Sociología III. UCM.).

Andrés de las Alas-Pumariño (Dr. en Sociología.), Andrea del Bono (Historiadora.), Paloma Candela (Dra. en Sociología), Justin Byrne (Dr. en Historia), Julio A. Fernández (Sociólogo), Aurora Galán (Socióloga. Experta en Ergonomía), Rafael González (Sociólogo, Experto en Ergonomía), Arturo Lahera (Sociólogo. Experto en Ergonomía), Pablo Lopez (Sociólogo), Javier Méndez (Sociólogo. Experto en Ergonomía), Claudio Rojas (Dr. en Sociología. Profesor de la Universidad del Bio Bio. Chile), Maximiano Santos (Dr. en Sociología) y Jesús Villena (Sociólogo-Ergónomo).

Despacho 2213
Departamento de Sociología III.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.
Tel. 394 28 72. Fax 394 28 76.

Indice

0. Agradecimientos
1. El contexto español
 - 1.1. Introducción
 - 1.2. La cualificación, el punto de partida
 - 1.3. Los cambios recientes en el tejido productivo español y la génesis de una nueva visión social e institucional de la cualificación
 - 1.4. La reforma de la formación profesional
 - 1.5. El aprendizaje informal en España
 - 1.6. El lugar de la experiencia laboral en el debate social
2. Sistemas y metodologías de reconocimiento del aprendizaje informal en España
 - 2.1. Reconocimiento y valoración del aprendizaje informal en las políticas de empleo
 - 2.2. ¿Reconoce el Sistema Educativo el aprendizaje informal?
 - 2.3. El Sistema Nacional de Cualificaciones
 - 2.4. Los Certificados de Profesionalidad: ¿una puerta abierta al reconocimiento del aprendizaje informal?
 - 2.5. Reconocimiento del aprendizaje informal en la negociación colectiva
3. Evaluación y experiencias de sistemas y metodologías de reconocimiento del aprendizaje informal en España
4. Conclusiones
5. Bibliografía

Agradecimientos

Al terminar este informe de investigación son muchas las personas a las que debemos hacer presente nuestro reconocimiento y agradecimiento. Especialmente a todas las personas que han sido entrevistadas y que nos han dedicado su escaso tiempo. De manera muy destacada a los representantes de los sindicatos y de las organizaciones empresariales en el Consejo General de la Formación Profesional: Juan Blanco (CC.OO), Teodoro Escorial (UGT) y Eloy Parra (CEOE) y a la técnica del INEM Josefa Moleón.

También queremos agradecer la ayuda prestada por los encargados de las bibliotecas y centros de documentación y, especialmente, José A. Prada de la Escuela Julián Besteiro y a Luis Barrios, Felisa Suárez y Arturo Vilorio del Ministerio de Trabajo.

1. El contexto español

1.1. Introducción

La importancia de la identificación y reconocimiento de las diversas formas de aprendizaje y los conocimientos adquiridos mediante la experiencia laboral, fuera del trabajo, en la vida cotidiana..., cada vez, en mayor medida, ha ido calando más profundamente como una perspectiva necesaria en el futuro de nuestra sociedad. Una muestra de ello, a nivel Comunitario, lo hallamos en las experiencias del CEDEFOP, en la que ha participado España, en la homogeneización y transparencia de las cualificaciones profesionales en la Unión Europea, o los procesos que se han dado en algunos países (Francia, Reino Unido, Irlanda, Alemania, etc.) de introducción de metodologías y sistemas de identificación y reconocimiento del aprendizaje no formal¹, es decir, el que tiene lugar fuera de los sistemas formales y reconocidos de formación: aprendizaje en el lugar de trabajo, en organizaciones no laborales como las ONGs, la familia, espacios de ocio y tiempo libre, etc ².

Con objeto de contribuir a una visión coherente sobre el tema que abarque la Unión Europea, se trata, en el presente informe, de describir y analizar la situación respecto al aprendizaje informal en España. El mismo forma parte de un proyecto europeo coordinado por Jens Bjørnåvold, a quien debemos agradecer su gran aportación para hacer fructífero el intercambio entre once países europeos que son los que actualmente participan en el proyecto, tras estudios preliminares realizados en Alemania, Francia, Irlanda y Reino Unido: Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Grecia, Holanda, Italia, Noruega, Portugal y Suecia.

En un contexto muy marcado por los procesos de reorganización productiva, tasas de paro muy elevadas e incrementos de los niveles educativos de la población joven, en España se han llevado a cabo planes de reformas del mercado de trabajo y del sistema educativo y especialmente de la formación profesional, en el que se aborda la emergencia y necesidad de nuevas cualificaciones en cuya construcción, contenidos y metodologías, se ha venido trabajando en los dos Programas Nacionales de Formación Profesional (I y II) hasta ahora aprobados por dos Gobierno diferentes, con la participación, en ambos casos, de los agentes sociales. En

¹ Para el uso que realizamos en este informe de los términos “no formal” e “informal” conviene remitirse al ‘glosario’ del proyecto presentado en la reunión de coordinación de Bruselas, 1 de septiembre 1998, por Philippe Tissot y Jens Bjørnåvold. Podríamos sistetizar que “no formal” se refiere, especialmente, a los saberes no reconocidos oficialmente por una acreditación o título. Siendo “informal” un adjetivo más abarcante que incluye todos los saberes que el individuo incorpora, entre ellos, por su puesto, el “no formal” .

En este informe, por coherencia y mejora de la redacción , en español, no hemos sido rigurosos, dejando al contexto la cabal comprensión del contenido argumental.

² De hecho, iniciativas que corren paralelas a ésta, el reconocimiento de la cualificación no formal, están en marcha enmarcadas en otros programas de la Unión Europea. Hemos iniciado una labor de identificación y contactos en este sentido con el fin de

dichos Programas se reconoce, con menor o mayor precisión, el establecimiento de un sistema integrado de formación profesional que englobe a los subsistemas (reglado, ocupacional, y continuo) en que se estructura la formación profesional en España y la experiencia laboral.

En el desarrollo de ambos programas uno de los aspectos que ha ocupado de forma central el debate ha sido el de los contenidos de la cualificación intentando precisar, por un lado, qué se quiere significar: clasificación, profesionalidad, categorías, etc. y, por otro, los "nuevos" contenidos que hoy se le asocian: competencias técnicas y rasgos sociales (participación e implicación, responsabilidad, comportamientos confiados, etc.) y el reconocimiento que se le concede a la formación como motor en la mejora y modificación de las cualificaciones.

1.2. Cualificación, el punto de partida.

Para determinar la "cualificación profesional" es preciso situar a la empresa y a los trabajadores en su contexto productivo y organizativo. El término "cualificación profesional", en la más reciente sociología del trabajo, se refiere a la capacidad de trabajo, individual y colectiva, de los trabajadores. A su "saber hacer" y al modo que éste se aplica en la producción de bienes y servicios. En un contexto productivo determinado, como el que hemos estado estudiado en nuestro país, la "cualificación profesional" es la relación existente entre el conjunto de conocimientos y **capacidad de trabajo que cada trabajador posee** y el trabajo que realmente realiza para la empresa. Los investigadores del trabajo, tanto desde la Universidad como desde los sindicatos o las organizaciones empresariales, están prestando cada día más esfuerzos y recursos al estudio de esta cuestión. Analizamos la formación, las habilidades individuales y colectivas, el conocimiento y uso de las máquinas y herramientas propias de la profesión, la tarea asignada dentro del proceso de trabajo, los sistemas y procedimientos de trabajo y control establecidos por la empresa, en suma todos aquellos aspectos que inciden en cada situación concreta de trabajo.

Tradicionalmente se ha identificado la cualificación con el nivel de instrucción, estudios, adquirido en la 'escuela', en el sistema oficialmente reconocido de enseñanza. Sin embargo hoy todo el mundo está de acuerdo en que se trata de algo mucho más complejo. El conocimiento, la formación académica es importante pero, obviamente, no es el único factor que incide en la construcción de la cualificación. El trabajo que ejecutamos y el modo en que está organizado, nuestras relaciones con los compañeros de trabajo, el saber hacer colectivo del oficio, la experiencia que hemos obtenido en nuestro puesto de trabajo, la competencia social, el carácter son algunos de los factores que constituyen la "cualificación profesional"(Formación Profesional nº 2, 1991).

El concepto de "competencia social", saber ser, se emplea para explicar el comportamiento

anar esfuerzos. Podemos adelantar aquí en su presentación pública, el trabajo sobre "La acreditación de la experiencia: de la educación a la ocupación" del Centro de Investigación en Educación de Personas Adultas de la Universidad de Barcelona.

social y profesional en el centro de trabajo y la trayectoria vital: experiencias, dificultades, capacidad de relacionarse con otros, sometimiento a la autoridad y control empresarial. Cada vez se valora más en España, y en la práctica de las empresas este aspecto. Como resumía hace unos años un empresario del sector electrónico: "*antes que una cualificación se busca más bien una persona voluntariosa que éste dispuesta a trabajar...*" (Castillo y otros, 1996).

La "cualificación profesional" es, por tanto el resultado de: la capacidad de trabajo de cada trabajador, el conocimiento del 'oficio'. Entendido éste como una suma de habilidades individuales y colectivas y conocimientos del uso de herramientas y máquinas propias del oficio (saber hacer) que el trabajador ha incorporado a su persona a lo largo de trayectoria vital y laboral, por supuesto. Y que se ejerce y realiza en la tarea asignada dentro del proceso de trabajo, producto de una determinada organización del trabajo.

Esta aproximación a la 'cualificación profesional' evidencia que cada vez se destacan más los "rasgos socialmente contruidos, tanto dentro como fuera de la empresa" (Castillo y Santos, 1993, p.53).

La cualificación, que integra las diferentes formas de aprender, conocer y actuar, sólo puede entenderse dentro de y como resultado de una determinada **división del trabajo** y su evolución depende de cómo se distribuye, se reparte (división) ese saber entre personas, trabajadores, máquinas e instituciones en cada sociedad.

Nuestra posición se sitúa, en línea con la mejor investigación en este tema, dirigiendo la mirada hacia las redes sociales que traman la nueva realidad productiva: en medio de la sociedad. Partimos, pues del reconocimiento de que la cualificación es un concepto que se construye socialmente. Es decir las instituciones, la historia y la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos o el tipo de familia tienen una gran influencia en la producción en los saberes aplicados al trabajo. Desde esta perspectiva, la construcción social de las cualificaciones, situamos, finalmente en primer plano, la cualificación como relación social. Es decir, el reconocimiento de la cualificación como objeto de negociación entre actores sociales y no sólo como si fuera una entidad objetiva que deriva de las cualidades del trabajo.

1.3. Los cambios recientes en el tejido productivo español y la génesis de una nueva visión social e institucional de la cualificación.

En España, como ha sucedido a nivel internacional, el tejido productivo ha estado sujeto a procesos de reorganización productiva, en los últimos veinte años, al lado de, o como consecuencia de, los procesos de innovación tecnológica y de los cambios organizativos, que

han transformado su estructura productiva. Los aspectos más visibles se pueden simplificar en la "pequeñización" interna de las grandes empresas y la emergencia y crecimiento de pequeñas empresas. Los rasgos que caracterizarían a ese proceso de reorganización son, entre otros: a) una producción en tiempo real; b) una "liofilización organizativa": descentralización y dispersión en el territorio, "empresa-red", funciones expulsadas de la empresa, subcontrata, constitución de empresas por funciones empresariales que "venden" a las restantes funciones de la empresa, etc.; c) "un gran desarrollo de redes de comunicación, físicas e informáticas", necesarias para integrar los fragmentos productivos y las funciones dispersas, junto con la emergencia, bajo forma de empresas, de sistemas de integración de partes/funciones" (Castillo, 1994, p.283). Cambios que se han pretendido sustantivos en su teorización como 'nuevos modelos productivos': producción ligera, especialización flexible, pero que no informan de las consecuencias sobre las relaciones sociales de trabajo, la cualificación y las condiciones de vida y trabajo (Sociología del Trabajo nº 27, 1996).

Al lado de esos procesos se han puesto en marcha políticas económicas y de empleo que han cambiado la realidad social del trabajo con repercusiones sobre el mercado de trabajo y los trabajadores, ya sea por los procesos de reconversión o por la "flexibilización" del mercado de trabajo con constante deterioro de los sistemas de garantías para los trabajadores.

Desde 1975 se ha producido en España "una movilización impresionante de la fuerza de trabajo que ha ocasionado la destrucción entre 1975-85 de casi dos millones de puestos de trabajo y su recuperación posterior entre 1985-90" (Homs, 1992, p. 323). Esa transformación ha ido acompañada de una gran destrucción de cualificación y ruptura de historias profesionales (como más abajo se pone de manifiesto por ejemplo en la reestructuración de la industria química y los procesos de reconversión industrial) que ha afectado a trabajadores "... *muy cualificados, con mucha experiencia, aprendizaje, capacidad de improvisación, incluso con mucho aporte de capacidad investigadora en el sentido más pleno de la palabra*" (5)³. A su vez, en el proceso de recuperación a partir de 1985, las empresas recurren al mercado laboral exterior reclutando "mano de obra entre la que abunda jóvenes con elevados niveles educativos y con otra cultura de trabajo" (Homs, 1992, p. 324). Aun cuando uno de los rasgos que significan a la mano de obra joven es su mayor formación, en el contexto concreto de las relaciones laborales va asociado también a flexibilidad personal, capacidad de adaptación al ritmo de trabajo, a rotación de horarios, a trabajar fines de semana...

En tales circunstancias, desde la Administración educativa se acomete la reforma del sistema educativo, Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo (LOGSE), 3 de octubre de 1990,

³ Las frases entrecomilladas en cursiva que aparecen en el texto de este informe responden a las manifestaciones obtenidas en las entrevistas realizadas. El número entre paréntesis hace referencia al que se identifica en la lista de personas entrevistadas que aparecen al final del informe.

y, concretamente, el desarrollo del nuevo modelo de Formación Profesional, presentado en enero de 1992, que aborda, entre otros aspectos, la renovación de los contenidos de la formación para adaptarlos a las exigencias de las cualificaciones provenientes del sistema productivo. Es decir, "aborda un nuevo modelo de profesionalidad" (López y otros, 1995, p.45) en el que la cualificación se expresa "en términos de capacidades y competencias profesionales debiendo posibilitar a los sujetos en formación la necesaria polivalencia para ejercer distintos puestos de trabajo englobados en un campo profesional" (id.)

La Administración laboral aprueba el Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) después de haber detectado la "carencia o inadecuación por parte de los trabajadores de conocimientos y habilidades lo que impide la deseable colocación (..) e incide de manera directa en la productividad y competitividad de la empresa español " (Eusebio, 1989, p.82)⁴. Su objetivo es el de la formación, reciclaje y cualificación de los demandantes de empleo (que ronda el 20% de la población activa, es decir cerca de tres millones de personas) de los excedentes de reconversión, de los parados de larga duración, etc. de cara a su adaptación a los requerimientos del mercado de trabajo y de las empresas. De la magnitud de la puesta en marcha del Plan FIP da idea el aumento de su financiación: de los 15 000 millones de 1985 se pasa a los 120 000 millones de 1990.

1.4. La reforma de la Formación Profesional.

Desde una política orientada a la creación de empleo y a "un clima propicio que asegure la consecución de ese objetivo", la firma, en 1984, del Acuerdo Económico Social (AES) introduce determinadas estipulaciones que afectan a la Formación Profesional como uno de los elementos necesarios para la reforma del mercado de trabajo. Se reconoce que la deficiente situación del mercado de trabajo en España deriva del alejamiento de la Formación Profesional respecto de las necesidades de mano de obra del sistema productivo.

A tal fin, en dicho Acuerdo, se incluyen una serie de orientaciones dirigidas a:

1. Incrementar substancialmente la investigación del mercado de trabajo;
2. Incorporar a los agentes sociales a los objetivos de las actuaciones de la Formación Profesional;
3. Integrar la Formación Profesional en los Programas de Empleo.

En el AES se incluye, también, el acuerdo de constituir el Consejo General de la Formación Profesional, que se crea por Ley 1/1986 de 7 de enero, como órgano consultivo, de participación institucional y de asesoramiento al Gobierno en materia de Formación Profesional reglada y

⁴ En una investigación sobre la participación de los interlocutores sociales se afirma, en cambio, que la aprobación de forma unilateral por la Administración del Plan FIP, sin tener en cuenta a los agentes sociales, dedicando un lugar muy limitado para la formación de los trabajadores ocupados "frenó la adaptación de la fuerza de trabajo a las exigencias de la innovación tecnológica y organizativa con implicaciones importantes para la productividad y competitividad de la economía" (Villarejo, 1988).

ocupacional. Al Consejo se le reconoce, entre otras, las siguientes competencias:

1. Elaborar y proponer al Gobierno para su aprobación el Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP);
2. Informar sobre títulos y/o certificaciones profesionales y planes de estudio proponiendo niveles de equivalencia, y en su caso, homologación entre ellos;
3. Evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollan en materia de Formación Profesional.

En consonancia con estas competencias, el Consejo General de Formación Profesional elabora el PNFP para el período 1993-96 que es aprobado por Consejo de Ministros el 5 de marzo de 1993. Entretanto y al unísono, la Administración educativa acomete el proceso de reforma de la Formación Profesional reglada a través de la promulgación de la LOGSE; la Administración laboral la correspondiente reforma de la Formación Ocupacional, R.D. 631/1993, de 3 de marzo; por último se firma el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), 16 de diciembre de 1992, entre las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos a nivel del Estado al que se sumará, posteriormente, la Confederación Intersindical Gallega (CIG).

El rasgo común de ese apretado proceso de concertación social e institucionalización, en torno a la Formación Profesional, es el reconocimiento de la función estratégica que cumple esta formación de cara a las políticas de formación, a las políticas de desarrollo y mejora de la estructura productiva, a las políticas de empleo, a las políticas de desarrollo económico regional y local y del nuevo marco laboral europeo. Como se señala en la Introducción del Primer PNFP "la formación y la Formación Profesional, en particular, constituyen hoy uno de los objetivos prioritarios de cualquier país que se plantea estrategias de crecimiento, de desarrollo tecnológico y de mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos".

En cumplimiento de esas diversas funciones estratégicas y objetivos otorgados a la Formación Profesional, dentro del Primer PNFP se apunta a la constitución de un órgano al que se encomienda la función de soporte técnico para el establecimiento de un Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNC), la actualización del Catálogo de Títulos Profesionales y el Repertorio de Certificados de Profesionalidad y el establecimiento de un sistema de correspondencias entre la Formación Profesional Reglada y la Ocupacional y la experiencia laboral.

Lo que da lugar a la puesta en marcha, a título experimental, de la Unidad Interministerial para Cualificaciones Profesionales (UICP), acordado en Consejo de Ministros de 18 de febrero de 1994, compuesta por titulares de la Administración educativa y laboral con la finalidad de coordinar las funciones en relación a las cualificaciones profesionales y a los requerimientos formativos vinculados a ellos para alcanzar los objetivos del Primer PNFP. Objetivo que no llegó

a concluir ya que el funcionamiento de la unidad finalizó con el Programa.

El nuevo Gobierno que surge con las elecciones legislativas de 1996, prosiguiendo con las políticas de concertación social y de prioridad de la Formación Profesional, tras promover mesas de negociación que favorecen el diálogo social y tener lugar el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional y el II Acuerdo de Formación Continua, culmina en la elaboración del II PNFP por el Consejo General de la FP en 1997.

En ese proceso de institucionalización ¿cuál es el lugar del aprendizaje informal?

1.5. El aprendizaje informal en España.

Existen distintos planos de acercamiento a la identificación, valoración y reconocimiento del aprendizaje informal en España. Uno de ellos lo encontramos en las múltiples prácticas informales en las políticas y formas de gestionar la fuerza de trabajo (en especial a la hora de reclutar a “sus” trabajadores)⁵.

Los requisitos para acceder al empleo que se detallan en las ofertas laborales publicadas en periódicos de ámbito nacional⁶, hacen mención, junto a la titulación y conocimientos académicos, a habilidades y conocimientos adquiridos informalmente: “Se requiere facilidad para el trabajo en equipo, iniciativa, dotes de relación y negociación”; otra empresa valoraba “las facilidades de comunicación y relación social” del candidato y otra buscaba un trabajador “apasionado por las nuevas tecnologías, organizado, autónomo, servicial y con capacidad analítica”. Estos anuncios también revelan una diferenciación de las habilidades sociales exigidas según la categoría laboral del puesto a que se refiera. Para los puestos de menor cualificación las exigencias son otros. Así por ejemplo a un teleoperador se le demanda “disponibilidad absoluta” y a una cajera “buena presencia y trato agradable”.

Así mismo, dentro de la fragmentación de la relación laboral que ha supuesto la implantación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), se detectan formas y prácticas de reconocimiento de los saberes y aprendizajes no formales. La elevada rotación entre empresas diferentes (en su actividad, formas de gestión y organización) de los trabajadores de las ETTs lleva a que en estas empresas se valoren aprendizajes y saberes ligados con el hábito a las relaciones de trabajo “... tiene que ser gente que en dos días haya identificado las formas en que se relacionan las secciones de una empresa en la que van a estar trabajando dos meses” (10).

⁵ Así lo hemos comprobado al estudiar la gestión de la fuerza de trabajo en las pequeñas empresas del sistemas productivos locales (Santos, M. Fernández, J. y Alas-Pumariño, A., 1997-1998).

⁶ En nuestro caso hemos analizado los suplementos dominicales de Empleo y Negocios que respectivamente publican los diarios ABC y El País. Los entrecomillados que a continuación reproducimos corresponden a anuncios publicados el pasado día 19 de julio de 1998 en el diario ABC.

También se identifican, en la práctica social, cualificaciones adquiridas fuera de toda relación laboral como los trabajos de las mujeres en empresas familiares dentro del sector de la hostelería o en los trabajos de los servicios de proximidad y atención domiciliaria de ancianos, niños, etc. - que hoy se asocian a las políticas de promoción de empleo como "nuevos" yacimientos de empleo-, cuya cualificación se ha adquirido en relaciones de trabajo no asalariado o como ayuda familiar.

La Administración Pública también emplea algunas prácticas para reconocer la cualificación adquirida de modo informal. La Administración Regional de Madrid emite, a petición de sus trabajadores, un "Informe Laboral de Funciones" en el que se recoge además de la titulación y clasificación administrativa del trabajador una descripción detallada de las principales funciones desarrolladas. Estos informes son requeridos en los procesos de promoción o movilidad interna y no tiene ninguna validez fuera del ámbito laboral de la Administración Regional.

Aunque estas prácticas están muy extendidas, hasta la fecha, no han generado, como señalábamos anteriormente, un debate sistematizado sobre el aprendizaje informal. Una de las contribuciones de esta investigación ha sido ayudar a despertar el interés por la formación no formal. Los dirigentes de las organizaciones sindicales y empresariales a los que hemos entrevistado manifestaban su curiosidad e interés por el tema y por establecer un sistema que reconozca las cualificaciones y conocimientos adquiridos informalmente en el nuevo Sistema nacional de Cualificaciones.

La implantación y el desarrollo de sistemas que identifiquen, reconozcan y valoren el aprendizaje informal en España se encuentra en una situación que podríamos calificar de embrionaria. La elaboración del Sistema Nacional de Cualificaciones y la definición y constitución del Instituto Nacional de las Cualificaciones son las principales (y casi únicas) prioridades tanto de la Administración (laboral y educativa) como de los gobiernos regionales y las organizaciones sindicales y empresariales. Todos ellos consideran que la definición y aprobación de ambas cuestiones es previa a la discusión de cualquier otro tema vinculado a la cualificación profesional, ya que el Sistema Nacional de Cualificaciones y el Instituto Nacional de las Cualificaciones están llamados a definir el marco en el que se deben plantear y debatir aspectos como el que nos ocupa. La última propuesta, negociada, para la creación de éste Instituto Nacional de las Cualificaciones, que hemos podido consultar tiene fecha 21 de julio de 1998, y es una anteproyecto de Real Decreto Ley.

Los encuentros y debates, hasta ahora realizados, sobre el reconocimiento y validación del aprendizaje informal en España han sido escasos. Se puede mencionar entre los debates más recientes: "FORUM de las cualificaciones, organizado por la Fundación CIREM durante el primer

semestre de 1997 y las "Jornadas sobre Formación Profesional: Cualificaciones y Certificaciones", organizadas por Comisiones Obreras en marzo de 1998.

Además en los documentos y reglamentaciones gubernamentales, como en los debates sobre el reconocimiento del aprendizaje informal se considera la experiencia laboral como el único elemento que permite adquirir una cualificación e incrementarla en ámbito ajenos al sistema educativo. La experiencia laboral se convierte, de este modo, en la principal y única forma de reconocimiento del aprendizaje informal.

1.6. El lugar de la experiencia laboral en el debate social.

En el debate sobre el reconocimiento de la experiencia laboral en un sistema integrado de formación profesional se produce **un consenso compartido por la Administración y los interlocutores sociales**, con la aprobación del Segundo PNFP.

En el Primer Programa Nacional de Formación Profesional se establece ya la necesidad de llegar a un sistema de correspondencias y convalidaciones entre la formación profesional reglada y la formación ocupacional y la experiencia laboral. En el desarrollo posterior del programa a través de la Unidad Interministerial para las Cualificaciones Profesionales (UICP) la experiencia laboral se incluye como objeto de acreditación integrado en el futuro Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNC) pero su interrupción meses después hizo imposible su abordaje.

También se contempla la experiencia laboral, de forma incipiente, en la definición de los títulos de formación profesional y de forma más expresa en el desarrollo de los certificados de profesionalidad. Asimismo, con la aprobación del Segundo Programa Nacional de Formación Profesional la experiencia laboral se incluye como forma de adquisición de conocimientos y saberes en el sistema integrado de formación profesional otorgándole mayor rango y entidad que en el I programa.

A partir del trabajo de campo realizado y del análisis de los documentos, elaborados por la Administración (educativa y laboral) y los agentes sociales, a los que hemos tenido acceso, permiten identificar rasgos distintivos que están presentes en el debate sobre el reconocimiento del aprendizaje informal de las cualificaciones.

Desde la perspectiva del diseño, razonando en función de los factores determinantes para establecer el Sistema Nacional de las Cualificaciones, se argumenta sobre las nuevas exigencias que surgen como consecuencia de la evolución tecnológica estando las competencias del trabajo cada vez más influenciadas por la presencia dominante de los componentes del tratamiento de la

información. A la vez que las transformaciones en contenidos de tipo técnico, de la mano de esa evolución tecnológica se habría producido una transformación organizativa, con nuevos requerimientos de habilidades, destrezas y actitudes que definirían nuevas competencias, de contenido social, en las cualificaciones. En estos términos, el centro de atención se dirige hacia los contenidos técnicos de la cualificación para lo que se precisa la definición de las unidades de competencia que puedan formar parte de distintos campos que conforman la profesión. En esta orientación se sitúan la Administración educativa y laboral así como la representación de las organizaciones empresariales.

En el campo de las relaciones concretas de trabajo y en el contexto de un mercado de trabajo con altas tasas de eventualidad, como es el caso del sector de la construcción, el reconocimiento de la experiencia laboral supondría *"... la regularización de una serie de situaciones que afectan a muchísimos trabajadores que realizando un trabajo de gran profesionalidad no tienen ningún reconocimiento formal"* (2).

La importancia del reconocimiento de la experiencia laboral para colectivos numerosos de trabajadores de empresas de diferentes sectores sometidos a procesos de reconversión (siderurgia, química, naval, etc.) implica la opción a la acreditación de los conocimientos que se derivan de la experiencia laboral y, en consecuencia, a incrementar su cualificación formal y su reconocimiento social en el mercado de trabajo. Otro de los factores que lleva al planteamiento en la necesidad de reconocimiento del aprendizaje informal se identifica con las transformaciones de las relaciones laborales en España y, más concretamente, del hecho de reconocer los diferentes itinerarios profesionales a lo largo de la vida laboral. Itinerarios que incluyen también los períodos de desempleo en alternancia con los de trabajo *"... estamos viendo que un trabajador a lo largo de su vida activa va a pasar, como mínimo, por seis puesto de trabajo distintos, pasando por momentos de trabajo y paro. Por tanto, ese trabajador va a necesitar formarse en las nuevas exigencias del puesto de trabajo al que se tendrá que incorporar"* (4).

Esta situación de reconocimiento del aprendizaje informal derivado de la experiencia laboral se muestra, no obstante, de forma desigual entre los trabajadores dependiendo del mayor o menor poder de negociación que tengan como grupo o colectivo, surgiendo realidades distintas como las de la gran empresa o la pequeña empresa, o bien, las diferencias entre las distintas categorías profesionales.

A partir de esas situaciones y experiencias en el campo de las relaciones concretas de trabajo, desde los sindicatos se señala la necesidad del reconocimiento de la aportación que sobre la cualificación y profesionalidad supone la práctica laboral y la necesidad de su acreditación y

certificación. Desde la perspectiva sindical se reconoce que *"... la ampliación del número de competencias normalizadas en las situaciones concretas de trabajo es un hecho histórico"* (1) que se subsume bajo las distintas políticas y estrategias empresariales bajo la formulación de nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo sin que ello se traduzca en los cambios correspondientes en la organización del trabajo.

En síntesis, con el planteamiento de los sistemas y metodologías para la identificación, valoración y reconocimiento del aprendizaje no formal, a juicio de los sindicatos *"... no se plantean problemas nuevos sino problemas muy viejos que no han tenido antes ningún tipo de solución."* (2).

2. Metodologías, instituciones y sistemas de reconocimiento del aprendizaje informal.

En este capítulo describimos y analizamos aquellas experiencias e iniciativas dirigidas a identificar, reconocer y establecer el papel que desempeña el aprendizaje informal en el proceso social de construcción de la cualificación.

La primera etapa de nuestra investigación ha consistido en una revisión bibliográfica y documental. Para ello hemos hecho un barrido sistemático de las principales bibliotecas y centros de documentación nacionales vinculados al área temática del trabajo, la cualificación y la educación. Se han revisado los fondos documentales de la Biblioteca del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Biblioteca del Consejo Económico y Social; Biblioteca de la Universidad Complutense de Madrid (en especial de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología); Biblioteca de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid; Boletín oficial del Estado; Centro de Documentación de la Oficina de la Unión Europea en España; Biblioteca de la Escuela Julián Besteiro de la Unión General de Trabajadores; y el Instituto de Información y Documentación en Ciencias Sociales (ISOC) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Complementariamente hemos accedido a través de Internet a diversas bases de datos y documentaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; el Ministerio de Educación y Cultura y el Instituto Nacional de Empleo.

Simultáneamente, elaboramos un proyecto de investigación que nos permitiese responder a las cuestiones planteadas por el "Proyecto CEDEFOP sobre Identificación, Valoración y Reconocimiento del aprendizaje no formal" dirigido por Jens Bjfrnávold. Nuestra propuesta metodológica nos sirvió para preparar un guión de entrevista con el que comenzar a realizar entrevistas a otros investigadores, a representantes de la Administración (Nacional, regional y local) así como de las organizaciones sindicales y empresariales. En total hemos realizado 30 entrevistas. Doce de ellas han sido grabadas magnetofónicamente y posteriormente transcritas

por nuestro colaborador Alfredo Peralta. A través de estas entrevistas pretendíamos recoger y conocer la opinión de representantes sindicales y empresariales así como de las autoridades laborales y educativas sobre el aprendizaje informal e identificar las experiencias que se estaban llevando a cabo en España. Con las entrevistas y la abundante documentación facilitada por las personas entrevistadas hemos elaborado informes parciales que nos han facilitado la redacción de este documento.

Antes de presentar las experiencias que hemos recogido debemos adelantar que las iniciativas y experiencias que describimos dedican, aunque en distintos grados, parte de su atención al aprendizaje informal. Especialmente a aquel adquirido a través de la experiencia laboral.

Hemos ordenado las experiencias en cinco grupos. La primera de ellas, se refiere al papel que ocupa el aprendizaje informal en las políticas estatales de empleo.

En el segundo apartado examinamos el lugar reservado al aprendizaje informal por las autoridades educativas, los sistemas de acceso al sistema educativo formal y los ámbitos de reconocimiento de cualificaciones informales.

En tercer lugar presentamos toda la información disponible sobre el nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones y sobre la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ambos están llamados a definir y gestionar, a partir de este mismo año (1998), la política nacional sobre cualificaciones y formación profesional. Ámbito en el que previsiblemente en los próximos años se deberá debatir sobre los sistemas de identificación, reconocimiento y certificación del aprendizaje informal. Junto a ellos incluimos la experiencia del Instituto de las Cualificaciones Vasco desarrollada por el Gobierno regional y los agentes sociales de Euskadi.

A continuación se expone la experiencia de mayor importancia (aunque con grandes claros-oscuros) en el reconocimiento del aprendizaje informal, dirigida a la certificación de cualificaciones profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y los sistemas de formación profesional ocupacional.

Por último hemos atendido el reconocimiento del aprendizaje informal en el ámbito de la negociación colectiva, como campo de las relaciones concretas de trabajo. Se exponen tres experiencias correspondientes al sector químico, a la construcción y a la reconversión del sector siderúrgico.

2.1. Reconocimiento y valoración del aprendizaje informal en las políticas de empleo.

Uno de los ámbitos en los que hemos encontrado las trazas del reconocimiento y valoración del aprendizaje informal es en la política de empleo. En las dos últimas décadas el Ministerio de Trabajo español ha puesto en marcha distintas iniciativas para incrementar el empleo y facilitar la inserción laboral de los desocupados. Si exceptuamos el caso de los Certificados de Profesionalidad, al que nos hemos referido anteriormente, ninguna de las iniciativas incluidas bajo la denominación genérica de “políticas de empleo” suponen el reconocimiento y acreditación de cualificaciones, conocimientos y competencias adquiridos informalmente. Sin embargo todas ellas, en mayor o menor medida, reconocen explícitamente la importancia que este tipo de conocimiento tiene en la inserción profesional.

2.1.1. Programas Mixtos de Empleo y Formación Profesional.

Las Escuelas Taller y las Casa de Oficios son programas mixtos de empleo y formación que tienen como finalidad cualificar a los jóvenes desempleados menores de 25 años mediante su formación en alternancia con la práctica profesional en actividades relacionadas con la rehabilitación del patrimonio, del medio ambiente y del entorno urbano y con la recuperación de oficios artesanales. Ambos programas iniciaron sus actividades en 1985 con carácter experimental. En la actualidad se encuentran regulados por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1994.

Los programas de Escuelas Taller y Casas de oficio conjugan la formación ocupacional con practicas laborales. Las prácticas y actividades propuestas pretenden contribuir a la progresiva socialización del alumno (desempleado) a través del trabajo y la actividad en común con el fin de conseguir una experiencia y actitud acorde con el puesto de trabajo que desarrollará en el futuro. Las autoridades laborales consideran que la experiencia de “*aprender trabajando*” se ha revelado muy valida, no solo para la cualificación profesional y adquisición de experiencia sino también para la consolidación de iniciativas empresariales” (Orden Ministerial de 3 de agosto de 1994).

Los programas constan de dos fases. La primera se dedica a la formación profesional ocupacional y tiene una duración máxima de 6 meses. La segunda alterna la formación con el trabajo durante un periodo máximo de año y medio en las Escuelas Taller y de seis meses en las Casas de Oficios. Durante este periodo los alumnos son contratados por la entidad promotora con un contrato para la formación. Al terminar ambos periodos el trabajador recibe un certificado emitido por la entidad que promueve la Escuela Taller o la Casa de Oficios en el que consta la duración en horas de su participación en el programa, la cualificación adquirida y los módulos formativos cursados. Estos Certificado previsiblemente servirán para ser convalidados por un Certificado de

Profesionalidad emitido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y también se prevé que puedan ser convalidados por los módulos que correspondan de la formación profesional específica regulada en la LOGSE. Este sistema de certificación, sobre el que se ha legislado pero que no ha sido puesto en práctica hasta la fecha, supone el reconocimiento (y próximamente la certificación) de cualificaciones adquiridas en sistemas mixtos: la formación ocupacional (reglada) es completada a través de la experiencia en el puesto de trabajo.

En 1996, último año del que tenemos datos, había en España 635 Escuelas Taller en las que participaban 26 538 alumnos y 175 Casas de Oficio con 5 130 participantes.

2.1.2. Planes de Servicios Integrados para el Empleo.

Las políticas activas de empleo también reconocen un papel importante al aprendizaje informal. Las autoridades laborales consideran que el aprendizaje informal desempeña una función básica en el proceso de inserción laboral de los parados. Los documentos ministeriales y las guías metodológicas que desarrollan estos programas hacen referencia continuamente a él como un “activo” que debe ser movilizado en la búsqueda de empleo.

Los principios generales de esta política están recogidos en el Real Decreto 735/1995 de 5 de mayo. A través de este Real Decreto, el Ministerio de Trabajo desarrolla un conjunto de programas, bajo la denominación de “Planes de Servicios Integrados para el Empleo” que tienen como finalidad incrementar la ocupación entre los desempleados. “La lucha contra el desempleo obliga, como actuación prioritaria, a potenciar la organización e instrumentación y desarrollo de políticas activas de empleo, así como la optimización de los recursos del Instituto Nacional de Empleo, con el fin de primar su eficacia y evitar una excesiva burocratización” (Real Decreto 735/1995). Se trata de optimizar los recursos públicos y privados con el objeto de favorecer la inserción laboral de los colectivos (jóvenes, mujeres, minusválidos y parados de larga duración) con mayores índices de desempleo.

Estos programas consisten en “actuaciones de carácter personalizado y sistemático que integran el proceso completo de acompañamiento del demandante para su inserción laboral” (artículo.1º de la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1995). Los “Planes de Servicios Integrados para el Empleo” pretenden situar a los demandantes de empleo en mejores condiciones frente al mercado de trabajo y conseguir mayores oportunidades de empleo. Los diversos programas reconocen implícitamente un importante papel a las cualificaciones y aprendizajes informales en la inserción laboral.

El proceso comienza por una realización de una Entrevista Ocupacional en la que se procede a

clasificar profesionalmente a los demandantes de empleo. La Entrevista Ocupacional, realizada por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y las entidades colaboradoras (Ayuntamientos, organizaciones sindicales y empresariales, Cámaras de Comercio e Industria, y otras organizaciones sin ánimo de lucro) asociadas a este programa, pretende identificar el perfil ocupacional de los demandantes de empleo. Para ello se pregunta a los desempleados, a través de una entrevista en profundidad, por sus datos de identificación personal, sus características socioeconómicas, nivel de estudios y, lo que es más relevante para el objeto de nuestra investigación, por la experiencia laboral y otros conocimientos específicos (no adquiridos en el sistema educativo). Esta información se utiliza para seleccionar las ofertas de empleo y formación ocupacional que mejor se adecúa a cada demandante.

Las autoridades laborales consideran que las habilidades, conocimientos y competencias adquiridas por los desempleados informalmente desempeñan un papel básico en el proceso de búsqueda de empleo, y que todas ellas deben ser potenciadas y movilizadas. Sin embargo en ningún caso podemos considerar las entrevistas ocupacionales como un sistema o metodología de identificación y reconocimiento del aprendizaje informal.

En algunos casos la Entrevista Ocupacional no permite determinar la cualificación profesional del parado. Es entonces cuando se aplican Pruebas de Calificación Profesional que tratan de identificar y comprobar, a través de ejercicios prácticos y teóricos, el perfil profesional y la cualificación del desempleado. Estas pruebas suponen un reconocimiento de la cualificación profesional sin determinar si esta se debe total o parcialmente a procesos de aprendizaje formales o informales. Los resultados de las Pruebas de Calificación Profesional son utilizados para elaborar el perfil ocupacional del desempleado y para su clasificación en alguna de las categorías utilizadas para seleccionar las ofertas de empleo.

Las Pruebas de Calificación Profesional suelen realizarse cuando los desempleados son sistemáticamente rechazados por los empleadores, o cuando las autoridades laborales dudan de la cualificación declarada o acreditada por los desocupados. Las pruebas se realizan en grupos y consiste en un cuestionario con preguntas sobre la ocupación y un conjunto de prácticas que incluyen las tareas principales de la ocupación. El Instituto Nacional de Empleo ha elaborado Pruebas de Calificación Profesional en 35 especialidades (oficios) distintas. Las pruebas se realizan en centros de formación ocupacional dependientes directamente del INEM. Los resultados de las Pruebas de Calificación Profesional son anotados en la “demanda de empleo” del parado pero en ningún caso se acredita, mediante la emisión de certificado, la cualificación obtenida. Más bien se trata de un “filtro” que permite identificar, calificar y clasificar al demandante de empleo. Se trata de un proceso que únicamente tiene validez a la hora de realizar una demanda de empleo a través del INEM.

Entre las distintas acciones previstas en los Planes de Servicios Integrados para el Empleo son

los Planes Personales de Empleo y Formación los que mayor atención presta al aprendizaje informal. El objetivo de los Planes Personales de Empleo y Formación es que cada desempleado con ayuda y apoyo de un técnico, especializado en orientación y acompañamiento laboral, elabore su propio proyecto e itinerario de inserción laboral. El primer paso en la elaboración de este proyecto consiste en identificar todos los recursos personales que favorecen la ocupación e indagar sobre las carencias que la dificultan. Para ello, a través de una entrevista en profundidad, se reconstruye la biografía formativa y profesional de cada desempleado. Se trata de identificar y resaltar todos los recursos, intereses, habilidades, capacidades y destrezas del demandante de empleo. Las Guías Metodológicas (elaboradas por los servicios centrales del INEM) que se aplican en la ejecución de la acción se preguntan directamente por las habilidades y destrezas no certificadas del parado. El técnico, que dirige la acción, y el parado deben “identificar los recursos personales y profesionales” para el empleo mediante “la exploración de experiencias y actividades (laborales y extralaborales) positivas; la identificación de recursos, capacidades, competencias y potencialidades e intereses profesionales” (INEM 1997a, p.10). De este modo el aprendizaje informal aparece como un “activo” más en la búsqueda de empleo. Esta acción reconoce explícitamente que el aprendizaje informal desempeña un papel básico en la búsqueda de empleo y que debe ser potenciado y considerado como una unidad de competencia más.

Además de la entrevista, el Plan Personal de Empleo y Formación se complementa con un cuestionario de autovaloración en el que el desocupado debe valorar su interés y habilidades frente a diversas actividades (artísticas, comerciales, técnicas, científicas, o administrativas) y unas pruebas psicotécnicas dirigidas a evaluar su capacidad aritmética, expresiva, lógica, etc.

La segunda acción en los Planes de Servicios Integrados para el Empleo que se refiere explícitamente al aprendizaje informal y las habilidades sociales se denomina “Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO)”. La finalidad de esta acción es favorecer la inserción laboral de parados de larga duración (más de un año interrumpido en paro) o de colectivos sociales desfavorecidos que encuentra especiales dificultades para iniciar la búsqueda de empleo.

La Guía Metodológica aplicada considera que “existen factores internos a la persona que dificultan/favorecen la inserción en el mercado de trabajo” (INEM, 1997b, p14). Este programa pretende trabajar de forma grupal actitudes, habilidades sociales, como “la seguridad, la confianza, la autoestima, la disponibilidad, la autoimagen personal y profesional” (INEM, 1997b, p.43), la capacidad de expresión oral y escrita y el cálculo y técnicas de búsqueda de empleo. El objetivo es que una vez finalizado este proceso, con una duración aproximada de cinco semanas, la posición del parado frente al empleo mejore y se “animen a buscar activamente empleo” (INEM, 1997b, p.2).

En distintas fases de la acción de “Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO)” se realizan diferentes ejercicios y juegos en grupo para poner de relieve los “factores que influyen en la consecución de empleo” y establecer una serie de objetivos individuales y colectivos. Se pretenden crear vínculos sociales entre los participantes y favorecer un proceso de reflexión conjunto sobre el empleo y las características y potencialidades individuales y colectivas para obtener un puesto de trabajo. Se trabaja sobre los aspectos “externos” e “internos” (formación, experiencia, edad, motivación^{1/4}) que inciden en la búsqueda de empleo. Mediante juegos y ejercicios el grupo ejercitará la comunicación oral y escrita mediante además de aprender a “moverse” y buscar información y recursos sobre el empleo en su ámbito territorial más cercano. Esta metodología supone un reconocimiento, por parte de las autoridades laborales, de la importancia que desempeñan las habilidades sociales, la experiencia laboral, las aficiones, etc. (factores no vinculados al aprendizaje formal) en el proceso de inserción laboral.

Durante los últimos tres años (1996-1998) los Planes de Servicios Integrados para el Empleo han experimentado un fuerte crecimiento. Comenzaron como una experiencia piloto, en 1995, en seis municipios y hoy se llevan a cabo en la mayor parte de los municipios de más de cincuenta mil habitantes. Como ejemplo podemos mencionar que en 1998 y únicamente en la región de Madrid, está prevista la realización de 6 236 Planes Personales de Empleo y Formación y acciones de “Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO)” para 1 563 usuarios. Sin embargo la eficacia de estas acciones está siendo cuestionada desde las corporaciones locales. Estos Planes se están utilizando para incrementar el control administrativo sobre los desempleados y reducir, así, los registros de parados.

2.1.3. Programas de Apoyo y Promoción del Autoempleo.

Dentro de las políticas de empleo nos encontramos con los programas de apoyo y promoción del Autoempleo. En ninguno de los casos analizados se realiza un reconocimiento del aprendizaje informal pero se parte de la premisa de que la experiencia laboral previa, el conocimiento del contexto social y la tradición o antecedentes familiares son fundamentales para iniciar una actividad empresarial.

Al igual que en el resto de los países de nuestro entorno, en las últimas décadas, en España se ha dado gran importancia al Autoempleo como una política para reducir las elevadas tasas de paro. Se han desarrollado un gran número de programas para incentivar la constitución y puesta en marcha de pequeñas iniciativas empresariales gestionadas por desempleados. Los programas de promoción del Autoempleo que hemos analizado (las acciones de promoción del Autoempleo del Instituto Nacional de Empleo; los Talleres de Empresas del Gobierno Vasco; el Plan Creador de Nuevas Empresas de la Comunidad de Madrid; o los programas de autoempleo de la Generalitat de Cataluña) toman la experiencia laboral y las habilidades sociales del promotor como punto de

partida “para fomentar el espíritu emprendedor y promover la capacidad innovadores de las personas” (IMADE, 1991, p 8).

En estos programas, las competencias obtenidas en ámbitos informales ocupan un lugar preferente desde su inicio. El proceso de selección de los candidatos, en todos los casos, se basa en cuestionarios y entrevistas encaminadas a evaluar “el grado de interés y entusiasmo” en el proyecto empresarial y los aspectos psicológicos (iniciativa, liderazgo, responsabilidad , etc.) y habilidades (dotes de relación y negociación, facilidades de comunicación y relación social, “espíritu” comercial, etc.) del promotor. Otros de los aspectos que se consideran importantes son el proceso de socialización empresarial del promotor (los antecedentes familiares sobre los que sistemáticamente se pregunta en todos los cuestionarios) y la experiencia profesional. Los gestores de estos programas (el INEM, Instituto Madrileño de Desarrollo -IMADE-, o la Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial -SPRI- vasco) aconsejan que los proyectos empresariales se comiencen a construir a partir de experiencias (profesionales y familiares), y conocimientos y habilidades que le son más cercanos a los nuevos empresarios. Los manuales recomiendan “analizar las características personales, las capacidades propias, los conocimientos aprendidos, los intereses profesionales y el significado personal del trabajo” (García Sola, 1998) La experiencia laboral, las habilidades y aficiones son los ámbitos a los que se aconseja recurrir, en primer lugar, a la hora de buscar una actividad sobre la que emprender un negocio.

En algunos casos notables, como los programas promovidos por el Gobierno Vasco, se utiliza como profesores a “consultores profesionales, con experiencia de gestión en pequeñas y medianas empresas, mayores de 55 años, en situación de prejubilación, paro o en fondos de empleo” de sectores en reconversión industrial (SPRI, 1988), para asesorar y apoyar a los nuevos empresarios. Esta iniciativa trata de transferir, en la medida de lo posible, la experiencia y el conocimiento acumulado durante años en la gestión empresarial de una generación a otra y muestra la importancia que adquieren los procesos de aprendizaje informal en estas actividades. No se certifica el aprendizaje informal, pero se valora y se reconoce hasta el punto de intentar que este saber, esta cualificación colectiva, se transmita de una generación a otra. Es un sistema de asesoramiento empresarial que, como señala un folleto de la asociación Senior para la Cooperación Técnica (SECOT) “pone a disposición de los nuevos empresarios y de pequeñas y medianas empresas en proceso de consolidación la experiencia empresarial de expertos a nivel directivo, jubilados y prejubilados, que colaboran de forma voluntaria.”

En otros casos (Comunidad de Madrid) los cursos intentan favorecer el intercambio de experiencias entre los participantes. Se visitan empresas y se tiene reuniones con empresarios que han participado anteriormente en un programa de características similares en un intento de socializar y capitalizar el conocimiento informal.

Resulta muy difícil evaluar en número de acciones formativas de estas características que se realizan cada año debido a la gran dispersión de las entidades (institutos públicos de desarrollo, organizaciones empresariales, INEM, corporaciones locales, etc.) que realizan estos cursos. A modo de ejemplo recogemos los resultados de los programas realizados durante 1997 por el Instituto Madrileño de Desarrollo (IMADE) dependiente del gobierno de la región de Madrid. Este Instituto ha realizado 102 cursos. Estos se distribuyen en dos tipos de cursos: Cursos de Motivación e Iniciación de 19 horas lectivas de duración (16 teóricas y 3 horas de tutoría individualizada); y Cursos de Puesta en Marcha de Empresas con una duración de 91 horas, 84 de formación teórica y 7 de tutorías. De los primeros se han realizado 80 cursos en los que han participado 860 alumnos. Además se han organizado 22 cursos de Puesta en marcha de Empresas con un total 223 alumnos. También contamos con los datos del Centro Europeo de Empresas e Innovación del Gobierno de Navarra, este centro, durante los últimos diez años (1988-1998), ha desarrollado cursos en los que han participado 450 “emprendedores”. “Se han completado 340 planes de empresa viables, se han creado 306 nuevas empresas con una generación de aproximadamente 900 puestos de trabajo y una inversión superior a 1000 millones de pesetas “ (CEIN, 1998, p.1).

2.2. ¿Reconoce el Sistema Educativo el aprendizaje informal?

Hemos analizado el Sistema Educativo español, especialmente la Formación Profesional Reglada, buscando áreas y puntos de reconocimiento, valoración y certificación del aprendizaje informal. No hemos encontrado ningún caso en el cual la Administración educativa haya certificado cualificaciones adquiridas a través de procesos informales. Sin embargo observamos en la Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo (LOGSE) y en la reforma educativa, impulsada desde su promulgación, una mayor disposición que en el ordenamiento anterior a valorar y reconocer el aprendizaje informal.

La LOGSE, en general, y la reforma de la formación profesional en particular pretende acercar la oferta formativa a la problemática socioeconómica de su entorno. Se plantea, así, la necesidad de establecer relaciones estrechas y lazos de cooperación con los agentes sociales con el fin de responder a las necesidades de cualificación que plantea el mercado de trabajo. Un ejemplo de esta tendencia es la gran importancia que la reforma de la formación profesional otorga a la relación entre empresas y centros educativos, rompiendo con la “lógica exclusivamente escolar” (MEC, 1992, p.14) que ha mantenido, hasta la fecha, el sistema la formación profesional.

El artículo 34.2. de la LOGSE establece que la Formación en Centros de Trabajo ha de incorporarse de manera explícita y obligatoria al currículum de la formación profesional. Para asegurar que la cualificación profesional se corresponda con los niveles requeridos en el empleo

se pretende favorecer la convergencia entre los centros educativos y las empresas a través de la implantación un sistema de prácticas laborales. El Ministerio de Educación y Cultura, implícitamente reconoce que la formación académica debe completarse con otros saberes que se obtienen fuera del sistema educativo a través de vivencias sociales. “La característica más relevante de esta formación es que se desarrolla en un ámbito productivo real, donde los alumnos podrán observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de una profesión, conocer la organización de los procesos productivos o de servicios y de las relaciones laborales en la empresa” (MEC, 1992, p.23) Las prácticas en el centro de trabajo permiten a los alumnos “aproximarse a una situación efectiva de trabajo real” (MEC, 1992, p.24).

Este objetivo exige no sólo la participación de los agentes sociales en la elaboración de la nueva oferta de formación profesional sino también el establecimiento de una auténtica “formación concertada”, concepto que pretende incrementar y extender la actual experiencia de las “prácticas en alternancia” y que persigue crear vínculos entre los centros y las empresas.

En el proceso de reforma de la formación profesional el nuevo **Catálogo de Títulos Profesionales** desempeña un papel fundamental. La elaboración de éste Catálogo ha contado con la participación activa de los agentes sociales. Estos han refrendado, en el Consejo General de la Formación Profesional, primero la propuesta metodológica para su elaboración y después los diseños curriculares realizados por la Administración educativa. La metodología desarrollada para la elaboración del Catálogo de Títulos Profesionales ha partido del análisis de las situaciones reales de trabajo y de las demandas de cualificación de los distintos sectores productivos. La metodología empleada, por las autoridades educativas, para elaborar un perfil profesional se divide en siete etapas: primero se realiza, con la participación de los agentes sociales, el estudio y caracterización del sector de actividad donde se encuadra la cualificación a acreditar. A continuación se analiza el proceso productivo de ese sector y se identifican y caracterizan las áreas profesionales en las que se requiere desarrollar programas de formación profesional reglada; El tercer paso consiste en identificar las “figuras profesionales” que constituyen el referente adecuado del sistema productivo para definir la “formación asociada” a cada título; En cuarto lugar se organiza el campo profesional de los títulos y se delimitan las unidades de competencia y módulos profesionales. Posteriormente se aplican los estudios de prospectiva. La sexta fase consiste en la identificación de los saberes, la definición de las especificaciones de formación de los títulos y la ordenación de la formación en “Formación Profesional de Base” y “Formación Profesional Específica” de estructura modular. Por último se realiza el contraste externo de las titulaciones definidas. El proceso finaliza presentado los nuevos perfiles profesionales, itinerarios formativos y títulos profesionales al Consejo General de Formación Profesional quien debate sobre su contenido e idoneidad antes de remitirlos al Gobierno para su aprobación.

Como señalábamos anteriormente el nuevo sistema académico de formación profesional otorga mucha importancia a las prácticas laborales en la empresa. Por ello todos los nuevos ciclos formativos contiene dos módulos obligatorios: Formación y Orientación Laboral; y Formación en Centros de Trabajo.

Los módulos de Formación en el Centro de Trabajo, aunque tienen un tratamiento académico, constituyen el mejor ejemplo de la creciente valoración y reconocimiento de las autoridades educativas respecto al aprendizaje informal. El Ministerio de Educación reconoce, al implantar estos módulos y reforzar los programas de formación en alternancia, la necesidad de completar el aprendizaje académico (formal) con otros conocimientos que se adquieren en el centro de trabajo a través de mecanismos informales, especial mención debemos hacer al papel desempeñado por los aspectos colectivos de la cualificación.

Los módulos de Formación en Centros de Trabajo (FTC) constituyen una parte más (que debe ser evaluada y calificada) del proceso formativo y son obligatorios en todos los ciclos formativos de grado medio y superior. Su finalidad es completar y ampliar la formación adquirida en el centro educativo mediante la experiencia laboral obtenida en una situación real de trabajo.

Los objetivos de los módulos de Formación en el Centro de Trabajo son: 1. Completar la adquisición por el alumno de la competencia profesional conseguida en el centro educativo, mediante la realización de un conjunto de actividades de formación identificadas en las actividades productivas del centro de trabajo. 2. Contribuir al logro de las finalidades generales de la formación profesional: adquirir la competencia profesional característica de cada título y una identidad y madurez profesional motivada de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de cualificaciones. 3. Evaluar los aspectos más relevantes de la competencia profesional adquirida por el alumnado y en particular, acreditar los aspectos más relevantes de la competencia requerida en el empleo (expresada por el perfil de cada título) que no puede comprobarse en el centro educativo por exigir situaciones reales de producción. 4. Adquirir el conocimiento de la organización productiva correspondiente al perfil profesional y el sistema de relaciones sociolaborales del centro de trabajo, a fin de facilitar su futura inserción profesional.

El módulo se desarrolla en el ámbito productivo, “donde los alumnos podrán observar y desempeñar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a su profesión, conocer la organización de los procesos productivos o de los servicios reales, orientados y asesorados en todo momento por un responsable del seguimiento de sus actividades a tal fin por el centro de trabajo y el centro educativo” (MEC, 1994, p.13). La duración de estos módulos varía según la especialidad profesional entre las 300 y las 400 horas de prácticas laborales en una empresa, en jornadas similares a la jornada laboral “facilitando así la observación directa del

comienzo y finalización de los procesos y la integración en el sistema de relaciones sociolaborales de la empresa” (MEC, 1994, p.13).

Además de la reforma de la formación profesional en la que se inscriben los módulos de Formación en el Centro de Trabajo la administración educativa tiene otros programas en los que, en mayor o menor medida, se reconoce el aprendizaje informal.

Los **Programas de Garantía Social**, desarrollados conjuntamente por las corporaciones locales y el Ministerio de Educación, proporcionan una formación básica y profesional, aquellos alumnos que abandonan sus estudios sin haber finalizado la educación secundaria obligatoria, que les permita posteriormente incorporarse a la vida activa o seguir sus estudios en la formación profesional. Estos programa tiene una estructura similar a la formación profesional ocupacional. El alumno realiza fundamentalmente trabajos prácticos en talleres que simulan las condiciones de trabajo en una empresa. Los cursos, que por lo general responden a perfiles profesionales que se aproximan al nivel de cualificación 1, otorgan a los alumnos un título, propio de los Programas de Garantía Social expedidos por el Ministerio. Este certificado es, a su vez, uno de los requisitos necesarios para poder realizar las pruebas para adultos que permite acceder al sistema de formación profesional.

El Ministerio también quiere desarrollar en el marco de la formación profesional reglada un sistema de educación profesional a distancia, flexible y que se adapte a las necesidades de la población adulta. Experimentalmente el Ministerio ha implantado los siguientes módulos profesionales a distancia: comercio interior, auxiliar de administración y gestión, mantenimiento en línea e instalador y mantenedor eléctrico. El Ministerio de Educación considera que esta debe ser “una vía potencialmente importante para ofertar abiertamente a la población trabajadora y/o adulta la oportunidad de recualificarse a través del sistema educativo” (MEC, 1992, p.49).

El Ministerio de Educación y Cultura, además, reconoce que la cualificación profesional, se puede adquirir por la experiencia laboral, mediante el progreso y la formación en el empleo. Los trabajadores que acrediten la adquisición de una cualificación a través de la experiencia laboral podrán incorporarse al sistema de formación profesional reglado para recualificarse o incrementar su formación. De este modo el Ministerio abre un espacio de contacto entre el mundo del trabajo y el sistema formativo reconociendo explícitamente las cualificaciones adquiridas en el trabajo. “La población adulta que acredite poseer determinada competencia profesional (expresada por el conjunto de actividades y capacidades profesionales asociadas a cada modulo) podrá *capitalizar* su practica profesional en los centros de trabajo como créditos formativos hacia la titulación correspondiente. Una norma tendrá que desarrollar y sancionar el sistema de correspondencias y convalidaciones” (MEC, 1992, p.47). Esta norma (el Real Decreto 777/1998) ha sido

recientemente promulgado y todavía no ha sido desarrollado. Establece los procedimientos para la convalidación y correspondencia de títulos (Catálogo de Títulos Profesionales - Repertorio de Certificados de Profesionalidad) así como las pruebas específicas de acceso al sistema de formación profesional para adultos sin estudios secundarios.

La organización de títulos de formación profesional, de acuerdo con la LOGSE, establece “módulos profesionales” que pueden ser convalidados con la formación profesional ocupacional, y de correspondencia con la práctica laboral. La solicitud de correspondencia de módulos profesionales con la práctica laboral requería la matriculación previa del alumno en un centro público dependiente de la Administración Educativa y exige superar una prueba. Esta tiene como objeto demostrar que los aspirantes tienen preparación suficiente para cursar con aprovechamiento el ciclo formativo (medio o superior), y la madurez suficiente, en relación con los objetivos del bachillerato y sus capacidades respecto al campo profesional correspondiente. Para concurrir a la prueba se exige tener al menos 18 años; haber superado un Programa de Garantía Social u obtenido alguno de los Certificados de Profesionalidad, y poder acreditar un año al menos de experiencia laboral en el área profesional en que se pretende matricular.

El contenido de la prueba se adecuará al currículum oficial de la educación secundaria obligatoria para el grado medio y del bachillerato para el grado superior. De la parte específica (competencia profesional) quedarán exentos aquellos aspirantes que acrediten al menos un año de experiencia laboral que tenga una clara correspondencia con los estudios profesionales que quieran cursar. La experiencia laboral y su correspondencia con los estudios profesionales será analizada por la Comisión de Evaluación. Las Comisiones de Evaluación que además se encargarán de la realización y calificación de las pruebas de acceso estarán formadas por cinco miembros pertenecientes al cuerpo de Profesores de formación profesional del Ministerio de Educación.

Quienes superen la prueba podrán obtener un certificado emitido por el Centro donde se hayan realizado las pruebas que podrá ser utilizado en los procedimientos de admisión y matriculación en los ciclos formativos correspondientes. Como consecuencia del procedimiento anterior, quedará registrado en el expediente académico del alumno, en las actas de evaluación y en el libro de calificaciones como exento el módulo profesional de formación en Centros de trabajo, objeto de correspondencia con la práctica laboral, sin que, en ningún caso sea computado dicho módulo a los efectos de la evaluación final del ciclo formativo.

El Ministerio reconoce la formación adquirida en Centros de Trabajo cuando se cumplen los siguientes requisitos: 1. Que en el momento de la matriculación en el ciclo formativo, el interesado acredite una experiencia laboral de al menos de un año, relacionada con los estudios profesionales que vaya a cursar; 2. Que el interesado presente un certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social donde conste el centro de trabajo, tipo de contrato y periodo de

contratación; 3. Que el interesado presente un certificado de la empresa donde hay adquirido la experiencia laboral en el que conste específicamente la duración del contrato, la actividad desarrollada y el periodo de contratación. Una vez presentada esta documentación, en los ciclos medios, con un informe previo del conjunto de los profesores y del director del centro se podrá extender un certificado de exención total o parcial de la realización de uno o varios módulos del itinerario formativo de la especialidad cursada. Normalmente se suelen convalidar los módulos de Formación en Centro de trabajo por que se considera que estos son equivalentes a la experiencia laboral recibida en el centro de trabajo.

Cuestión capital para facilitar la recualificación y la reincorporación de la población adulta en el sistema educativo es el establecimiento de un sistema de correspondencias y convalidaciones entre la formación ocupacional, la experiencia laboral y la formación profesional reglada. La estructura modular del diseño curricular de los futuros centros formativos deberá contribuir en forma decisiva a la implantación de este sistema de correspondencias.

La respuesta a la pregunta ¿reconoce el sistema educativo español el aprendizaje informal? con la que iniciábamos este apartado no puede ser rotunda. La reforma del sistema educativo español y especialmente la reforma de los estudios de formación profesional han abierto nuevos caminos para reconocer y valorar el aprendizaje informal. Las autoridades educativas cada vez otorgan más valor a algunos aprendizajes adquiridos fuera de los Centros Educativos y están más interesados en desarrollar sistemas educativos que combinen la formación en las aulas con prácticas en los centros de trabajo por ejemplo. Sin embargo son caminos, todavía, poco explorados. Además los pocos caminos, de acceso al sistema educativo, que, hasta la fecha, están siendo construidos, lo han sido desde una óptica en la que han imperado los criterios académicos. Como hemos visto anteriormente, en la práctica, la experiencia laboral únicamente supone la convalidación, en su caso, de las prácticas laborales (los módulos de Formación en el Centro de Trabajo). Las dificultades de acceso al sistema se ven incrementadas por un elevado número de requisitos formales y la exigencia final de realizar pruebas de conocimientos académicos, no siempre relacionados con la cualificación profesional que se desea obtener. Las cualificaciones obtenidas en los centros de trabajo son todavía muy poco valoradas y escasamente reconocidas y nunca certificadas por el sistema educativo. Se valora insuficientemente la experiencia laboral, y, por tanto, su reconocimiento es escaso a la hora de acceder a los nuevos módulos de formación profesional.

2.3. El Sistema Nacional de Cualificaciones.

Aunque España, actualmente, no disponga de una Sistema Nacional de Cualificaciones, desde hace una década se viene trabajando en su definición y establecimiento. Ya en el I Programa Nacional de Formación Profesional (1993-96) se expone la necesidad de un Sistema Nacional de Cualificaciones que actúe como referente del sistema productivo para la elaboración del Catálogo de Títulos de Formación Profesional y del Repertorio de Certificaciones Profesionales, dotando de eficacia para la inserción en el empleo a través del sistema de correspondencias y convalidaciones entre ambos (títulos y certificados) y promoviendo el acceso al sistema educativo de la población adulta y trabajadora para su recualificación profesional.

La nueva ordenación de la Formación Profesional que se propone en este primer programa, apoyada sobre una estructura modular de competencias profesionales, "facilitará la convalidación de las competencias adquiridas en la experiencia profesional" (I Programa de Formación Profesional).

En esa orientación se trabajó en la elaboración del Catálogo de Títulos y del Repertorio de Certificados de Profesionalidad, cuya metodología exponemos en este informe, sin que a la finalización del programa se concluyera en la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

La aprobación del II Programa de Formación Profesional, en febrero del presente año, con vigencia desde 1998 hasta el año 2002, ha supuesto relanzar de nuevo la creación y establecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones, cuyo objetivo prioritario es el de conseguir un sistema integrado de cualificación y formación profesional.

El carácter integrado del sistema implica la consecución de los siguientes objetivos:

1. Desarrollar la integración de las cualificaciones profesionales, a través de las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y su singularidad en las Comunidades Autónomas, así como en otros Estados de la Unión.
2. Promover la integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales.
3. Conseguir la integración de la oferta formativa de la formación profesional, mediante el desarrollo de un catálogo integrado modular de formación asociado al sistema de cualificaciones y una red de centros formativos que oferten este catálogo.

Desde la Administración laboral se reconoce que ese carácter integrado, como rasgo del SNC, supone, por un lado, el desarrollo de la idea de un sistema de formación profesional a lo largo de toda la vida, auspiciado por las instancias comunitarias, por otro, la permanente interacción entre

los objetivos de la cualificación y las ofertas formativas para lo que debe disponer de un procedimiento capaz de evaluar y reconocer las diversas formas de adquisición de competencias y de construcción de las ofertas formativas y, por último, la relevancia de la negociación colectiva como instrumento de contacto del propio SNC con la realidad del sistema productivo (Sánchez, 1998, p. 56).

En esa línea, el sindicato Comisiones Obreras reconoce de forma explícita que "un aspecto de la máxima trascendencia para el Sistema integrado, y más allá, para mejorar la transparencia de los mercados de trabajo, es el de la certificación de la experiencia laboral" (Gómez, 1998, p.26), defendiendo que la integración de la experiencia laboral en los itinerarios formativos es la plasmación de la formación a lo largo de toda la vida. Asimismo, se reconoce al SNC como "el principal mecanismo de regulación institucional y colectivo que vincule el sistema formativo (...) con los mecanismos de regulación y acreditación de la experiencia laboral cuyo punto de referencia debe estar basado en los sistemas de clasificación profesional de una negociación colectiva revitalizada por la propia dinámica del SNC" (Blanco, 1998, p.46).

La puesta en marcha del SNC tendría la virtud, a juicio de Comisiones Obreras, de "destruir el referente estrictamente empresarial de las cualificaciones. La empresarialidad en la producción y reproducción de las cualificaciones es un límite muy importante para el reconocimiento en el exterior de la empresa" (1). Lo que exige la generación de mecanismos para el reconocimiento social e institucional de la cualificación. Es decir, la creación de un instrumento público unificado a nivel estatal que respete los distintos ámbitos autonómicos.

2.4.1. Misiones que se atribuyen al Sistema Nacional de Cualificaciones

El Sistema debe cumplir las siguientes misiones:

1. Responder a las necesidades de cualificación demandadas por el sistema productivo.
2. Motivar a las personas a construir su propia cualificación profesional y mejorarla, a través de la capitalización de las competencias adquiridas en cualquiera de los tres subsistemas de formación y/o a través de la experiencia laboral y de la mejora de las oportunidades de empleo.
3. Estimular a empresarios y sindicatos para que, mediante la negociación colectiva, reconozcan y validen las cualificaciones alcanzadas o que se vayan consiguiendo por los trabajadores.

De entre ellas, se resalta la de motivar a las personas al desarrollo de su competencia y al progreso en su cualificación profesional, y para ello debe responder a las necesidades que tienen esas personas de hacer frente a los requerimientos del mercado de trabajo y a la rápida evolución de las profesiones como consecuencia de los cambios tecnológicos. Esto significa que la extensión del campo profesional, incluido en cada una de las cualificaciones debe ser lo

suficientemente amplio, como para permitir adecuadas oportunidades de empleo y además la naturaleza de la competencia asociada a este campo, debe de ser tal que implique un conjunto de capacidades que posibiliten la transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes, o distintas situaciones de trabajo dentro del mismo.

2.4.2. El Instituto Nacional de las Cualificaciones

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INC), como procedimiento o instrumento capaz de evaluar y reconocer las diversas formas de adquisición de competencias, ha generado un consenso generalizado sobre su necesidad e importancia entre todos los componentes del Consejo General de la Formación Profesional.

En las propuestas hechas por el Consejo General de la Formación Profesional, de 30 de junio de 1998, se manifiesta que "el Sistema Nacional de las Cualificaciones constituye y actúa como marco de referencia común de todas las políticas de Formación Profesional y de las ofertas que deriven de las mismas", lo que debe informar al Instituto Nacional de las Cualificaciones. Según esto, el Instituto de las Cualificaciones está llamado a constituirse en respaldo eficaz de todos los gestores de la formación profesional. Atendiendo a esas propuestas en la versión definitiva del anteproyecto de Real Decreto de creación del INC, de 21 de julio de 1998, se reconoce su constitución "como un instrumento específico dotado de capacidad y rigor técnico e independencia de criterios, con vinculación al Consejo General de Formación Profesional".

De acuerdo con la finalidad de articular el SNC, serán objetivos prioritarios: la observación de la cualificaciones y su evolución, la determinación de las cualificaciones, la acreditación de las cualificaciones, el desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales y el seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional. A tenor de lo previsto en el II Programa Nacional de Formación Profesional y de las finalidades expuestas se identifican las diversas funciones que debe cumplir el INC. De entre ellas, cabe destacar la de "proponer las medidas necesarias para la regulación del sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas **incluyendo la experiencia laboral**", así como la de "facilitar las interrelaciones funcionales entre las actividades formativas de los diferentes subsistemas de formación profesional, y de las titulaciones y certificados que generen, con los Sistemas de Clasificación Profesional surgidos de la negociación colectiva".

Respecto a su estructura orgánica y funcional, se declara que al frente del Instituto habrá un director que será quien se encargue de la coordinación y el impulso de los trabajos y actividades a cargo del organismo. Se especifica que el nombramiento del director se efectuará mediante Orden ministerial de Presidencia de Gobierno a propuesta conjunta de los Ministerios de

Educación y de Trabajo y previo informe preceptivo del Consejo General de Formación Profesional. Asimismo se crean unas áreas funcionales que dependerán del director: Observatorio Profesional, Investigación Metodológica y articulación del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales e Información y Gestión de los recursos.

Desde el lado de los sindicatos el Instituto se concibe como órgano autónomo, cuyo máximo órgano de dirección debe ser un reflejo tripartito y equilibrado de la composición del Consejo del que dependerá una dirección técnica y de gestión que engloba a los máximos responsables de las diferentes áreas o departamentos, así como una dirección y una dirección adjunta que serán los responsables directos de la gestión global ante el máximo órgano de dirección. La participación de los interlocutores sociales (empresarios y sindicatos) se ampliaría, además, a las direcciones adjuntas estando, también, presentes en las divisiones funcionales y departamentos técnicos.

2.4.2.1. Metodología y proceso de certificación

En el anteproyecto sobre la creación del INC se expone que entre las funciones del mismo se encuentran las de "establecer una metodología de base para identificar las competencias profesionales (...) proponer un sistema de acreditación y reconocimiento profesional (...) modalidades de acreditación de competencias profesionales (..) criterios que deben observarse en la evaluación de la competencia..". Por tanto, no se han llegado a desarrollar los criterios de valoración utilizados, cuándo son utilizados y cómo son utilizados.

En líneas generales, existe consenso entre actores sociales y Administración Pública en cuanto a la estructura modular en que se debe organizar el SNC. Es decir, según cada uno de los subsistemas de formación reglada, ocupacional y continua. También existe consenso sobre las unidades de competencia como unidades mínimas de conocimientos, habilidades, etc., identificables en el mercado de trabajo y en la relación concreta de empleo. A partir de estas unidades de competencia se establecerían las correspondencias y convalidaciones entre títulos y certificados. Correspondencias que no tendrían que venir dadas exclusivamente en función de la equivalencia entre los contenidos de competencia de las formaciones en cuestión sino que se podría contemplar la posibilidad de contenidos formativos distintos pero que persiguieran una misma competencia, *"en ese caso habría que estudiar esos dos módulos y si ambos conducen al mismo objetivo final de competencia debería estudiarse la equivalencia"* (13).

Atendiendo, precisamente, a ese grado de equivalencias, la Administración educativa muestra serias dudas sobre la coincidencia de los objetivos de competencias entre los títulos y los certificados, en parte, por el menor rigor técnico con que se han construido los perfiles profesionales derivados de los Certificados, aunque se haya realizado siguiendo el análisis

funcional basado en unidades de competencias. Así pues, uno de los principales objetivos del Instituto de las Cualificaciones es el de desarrollar una metodología común que permita mantener la unidad de criterios respecto de la heterogeneidad presente en los Certificados de Profesionalidad (Véase el apartado 2.4. siguiente).

Más si esta situación representa ya algunos obstáculos a los que tiene que hacer frente el futuro Instituto, las dificultades aumentan al plantearse la valoración y reconocimiento del aprendizaje informal que se ha identificado con la experiencia laboral.

Desde la perspectiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) el hecho de que se pudieran presentar vías de acceso diferentes en la certificación del conocimiento: Formación Profesional Reglada mediante título y Formación Profesional Ocupacional, Continua y experiencia laboral a través de certificados generaría desconfianza en el mercado de trabajo hacia las cualificaciones (Parra, 1998). Asimismo, desde una perspectiva sindical, en la medida que la cualificación no se puede entender como una composición disgregada de conocimientos teóricos y capacidades prácticas, el planteamiento de un Sistema Integrado de Formación Profesional impide "volver a la dicotomía de evaluar los conocimientos teóricos y los prácticos como algo disociado" (García, 1998,p.87).

La **propuesta de la CEOE**, de los empresarios, en cuanto a las vías de acceso a la certificación de conocimientos y de la experiencia laboral, se formula en términos de operar una reducción de las vías de acreditación. Por un lado, la obtención del Certificado de Profesionalidad se fragmenta en dos fases: una, superación de los estudios de Formación Ocupacional dando lugar a la obtención de un diploma; dos, superación de una prueba práctica ante un Tribunal para la obtención del Certificado de Profesionalidad. Dentro de esta fórmula se integraría la experiencia laboral. Por otro lado, a los efectivos provenientes de la Formación Profesional Reglada se le debería generar el interés por obtener el Certificado de Profesionalidad correspondiente. Las condiciones que se precisan para la realización de las pruebas son que en los tribunales deben estar presentes los agentes sociales y que las pruebas deberían ser de calidad suficiente para ofrecer prestigio y garantías en el mercado de trabajo.

La **posición de los sindicatos**, especialmente sensible a la validación de la experiencia laboral, es la de que la capacidad de evaluación del Sistema Integrado no se debe sustentar en las pruebas, particularmente porque se operaría una fuerte reducción en lo que respecta a la validación de la experiencia laboral. En este sentido, el sistema de la negociación colectiva surge como referente válido para el reconocimiento de la cualificación adquirida en la empresa.

No obstante, la proliferación de categorías profesionales que aun persiste en bastante sectores de

actividad derivadas de las antiguas Ordenanzas Laborales y la falta de desarrollo, a través de la negociación colectiva, de la clasificación profesional según grupos profesionales (Ley núm. 11/1994) es reconocido como una limitación importante a la homogeneización de los sistemas de clasificación. En consecuencia, se vislumbra *"un sistema mixto de reconocimiento: por parte de los interlocutores sociales (Comisiones Paritarias Sectoriales) más algún tipo de prueba que no necesariamente sería una prueba teórica o práctica... pero siempre predominando la acreditación de los interlocutores sociales por experiencia mostrada en el sector"* (7).

2 . 4 . 3 . El Instituto Vasco de las Cualificaciones.

El País Vasco, con competencias en materia de Formación Profesional, es la Comunidad Autónoma que más ha avanzado en orden a integrar en un único sistema las cualificaciones profesionales y la formación profesional asociada a ellas.

Tras la aprobación y publicación de la LOGSE a nivel del Estado, en el País Vasco se contempla la necesidad de abordar su desarrollo para lo cual se crea el Instituto para el Desarrollo Curricular y la Formación del Profesorado (IDC), Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) núm. 140 del 20 de julio de 1992. En esta línea, a finales de 1994 se crea el Consejo Vasco de Formación Profesional, decreto 448/1994, como órgano de participación institucional y social en materia de Formación Profesional reglada y no reglada. A propuesta del Consejo Vasco de Formación Profesional, el Consejo de Gobierno, de 22 de abril de 1997, acordó aprobar el Plan Vasco de Formación Profesional que se erige en pieza clave y fundamental de la política encaminada a orientar la formación hacia el empleo y la competitividad. El Plan se aprobó con la participación de tres Consejerías del Gobierno: Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social; Educación, Universidades e Investigación; Industria, Agricultura y Pesca, los representantes de los centros educativos y los agentes sociales, económicos y sindicales. Las grandes líneas de trabajo que se propone son: identificación y definición de las cualificaciones profesionales en un Sistema Vasco de Cualificaciones , establecimiento de un Catálogo modular asociado y el desarrollo de un Sistema de Reconocimiento y Acreditación de competencias.

El carácter integrado del Sistema de Cualificaciones, reconoce la importancia de su dimensión social, es decir, el reconocimiento de las diversas formas por las que las personas adquieren la competencia a lo largo de su vida profesional. En el decreto de aprobación del Instituto Vasco de las Cualificaciones, se reconoce que el sistema "puede constituir una vía de reconocimientos y acreditación de las Cualificaciones Profesionales, obtenida por jóvenes y adultos a través de cualquier proceso de formación de aprendizaje o experiencia laboral".

Así pues, uno de los objetivos básicos del Instituto Vasco de las Cualificaciones, como uno de los instrumentos que apoya el Sistema Vasco de las Cualificaciones, es el de poner en práctica un sistema

de reconocimientos de créditos de competencia dotado de suficiente flexibilidad que permita reconocer y certificar los saberes adquiridos en formas, tiempo y lugares diversos. Para ello se estima conveniente la opción de abrir un Registro de Logros Profesionales que mostraría las Unidades de Competencia y Cualificaciones del País Vasco conseguidas por las personas, los procedimientos de adquisición y la organización o centros autorizados para expedirlas. Se estima que con tales sistemas los agentes sociales y servicios de empleo dispondrían de un instrumento eficaz para la transparencia del mercado de trabajo, la planificación de los recursos humanos y la definición de programas de formación. A su vez permitiría trazar un plan de progreso personal hacia la cualificación de acuerdo con las estimaciones más convenientes que realicen los Servicios de Orientación Profesional.

Los trabajos desarrollados hasta ahora han identificado y definido las Cualificaciones profesionales de fabricación mecánica que está pendiente del dictamen del Consejo Vasco para su aprobación por el Gobierno Vasco. La estructura de las cualificaciones definidas ha seguido, en gran medida, el desarrollo metodológico propuesto por el Ministerio de Educación en los Títulos Profesionales. Asimismo, se está definiendo las Especificaciones de Evaluación para cada una de las cualificaciones con el fin de establecer las competencias suficientes que una persona tiene que demostrar para que las pueda acreditar.

2.4. Los Certificados de Profesionalidad: ¿Una puerta abierta al reconocimiento del aprendizaje informal?

Los Certificados de Profesionalidad, es la iniciativa más importante, puesta en marcha en España, para validar y certificar el aprendizaje informal a través del reconocimiento de la cualificación adquirida en el proceso de trabajo. Creados a mediados de los noventa, acreditan “las competencias profesionales adquiridas a través de la formación profesional ocupacional y la experiencia laboral” (Exposición de motivos Real Decreto 787/1995).

El origen de los Certificados de Profesionalidad se encuentra en el Primer Plan Nacional de Formación Profesional y el proceso de desregulación del mercado de trabajo español (Ley 10/1994 de 19 de mayo). En la Disposición Adicional Cuarta de dicha Ley se refiere a los Certificados de Profesionalidad como el título destinado a reconocer la cualificación adquirida a través de los contratos laborales de aprendizaje y formación.

El Plan Nacional de Formación Profesional elaborado y negociado por los agentes sociales, y posteriormente aprobado por el Gobierno, consideraba como uno de sus objetivos fundamentales iniciar una profunda reforma de la formación profesional que adaptase su contenido a las necesidades del mercado de trabajo y del sistema productivo español, y que permitiese organizar un sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas que

caracterizan la formación profesional española: reglada, ocupacional y continua. Además, por primera vez, se hace referencia a la posibilidad de certificar las cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral.

La reforma de la formación profesional se construye a partir de una metodología común para los Ministerios de Educación y Trabajo que toma el concepto de ocupación como base de todo el nuevo sistema de enseñanza y certificación. Las autoridades educativas y laborales definen “la ocupación como la agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas técnicas y medidas semejantes y responden a un mismo nivel de cualificación” (Cabezas, 1998a, p.18). A su vez las “actividades profesionales” están constituidas por competencias técnicas (conocimientos, destrezas y aptitudes propias de la profesión) competencias organizativas/participativas (coordinación y organización de las actividades de la ocupación), competencias sociales (responsabilidad, autonomía, relación con el entorno) y competencias metodológicas (resolución de problemas y procedimientos para afrontar trabajos variables).

Las autoridades responsables (el Ministerio de Educación y el de Trabajo) parten del análisis del sistema productivo para determinar las cualificaciones y competencias de los correspondientes títulos de formación profesional. En 1993, el Ministerio de Educación y Cultura reformó los diseños curriculares de la formación profesional reglada y elaboró el Catálogo de Títulos Profesionales que en la actualidad está formado por 135 títulos profesionales (61 de grado medio y 74 de grado superior) agrupados en 22 familias profesionales. Por lo tanto era necesario reformar y acreditar el subsistema de formación ocupacional.

Para ello un poco más tarde, en 1995, el Ministerio de Trabajo crea el Certificado de Profesionalidad. El nuevo título reconoce la cualificación de los alumnos de los cursos de formación ocupacional, y además, les permite beneficiarse de los contratos de aprendizaje y otras medidas de fomento de empleo (bonificaciones y subvenciones) promulgadas con la reforma del mercado de trabajo, lo que es más importante para el objeto de nuestro estudio, permite a los trabajadores validar y certificar sus cualificaciones adquiridas por la vía de la experiencia laboral y la formación continua.

Los Certificados de Profesionalidad también se utilizarán para reconocer la cualificación obtenida por los trabajadores *contratados en prácticas y formación* durante el tiempo de duración de estas modalidades de contratación. Una modificación introducida en 1994 en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley española ‘fundamental’ en relaciones laborales, obliga a los empresarios a entregar “al aprendiz” un certificado en el que conste la duración del aprendizaje y el nivel de formación práctica. Este certificado empresarial se podrá convalidar con alguno de los

Certificados de Profesionalidad emitidos por la administración.

Este modo de obtener el Certificado de Profesionalidad puede llegar a tener una gran importancia, como muestra el hecho de que en 1997 se realizaron 81 056 contratos de prácticas y 156 155 de formación. En 1998 el número se aproximará al del año anterior: entre enero y junio ha efectuado, respectivamente, 36 000 y 85 500 contratos.

Con los Certificados de Profesionalidad el Ministerio de Trabajo pretende:

1. Identificar las competencias profesionales características de las ocupaciones y por lo tanto objetivar la acreditación;
2. Articular la formación profesional ocupacional en un sistema que garantice la adquisición de las competencias profesionales;
3. Incrementar los contenidos formativos mínimos de los trabajadores;
4. Dotar a las certificaciones de validez nacional para facilitar la transparencia del mercado de trabajo, su unidad y la movilidad laboral;
5. Acreditar, a través de su experiencia laboral, la cualificación de trabajadores que no poseen ningún título educativo. El repertorio de Certificados de Profesionalidad resulta del proceso de normalización y actualización de la oferta formativa del INEM, y se configura como un componente básico del Sistema Nacional de Cualificaciones.

A pesar del reconocimiento expreso de la experiencia laboral como una de las vías de acceso a este título, el peso de la denominada *vía formativa* en el proceso de certificación sigue siendo muy elevado. Así por ejemplo, el Ministerio de Trabajo ha tomado como base para la elaboración del Repertorio de Certificados de Profesionalidad las 541 ocupaciones que constituyen la oferta de la formación ocupacional del Instituto Nacional de Empleo. La *vía de la experiencia laboral* ocupa siempre un segundo plano y no ha sido, hasta el momento, desarrollada.

Todos los **Certificados de Profesionalidad** tienen un contenido normalizado, integrado por los siguientes elementos:

1. Perfil profesional de la ocupación, constituido por las competencias profesionales exigidas y los criterios de ejecución correspondientes;
2. Referente formativo, compuesto por los contenidos teórico-prácticos de la acción formativa necesaria para adquirir los conocimientos, destrezas y aptitudes;
3. El itinerario formativo que es la estructura formativa secuencial en la que se organizan los conocimientos asociados a una cualificación con una referencia específica a los objetivos, a la duración total de la acción formativa y a los medios materiales y humanos necesarios para impartir la acción formativa.

En la actualidad el Repertorio está constituido por 148 Certificados de Profesionalidad

pertenecientes a 25 familias profesionales de las 27 totales. El II Plan de Formación Profesional prevé que en el año 2 002 se puedan certificar al menos 300 ocupaciones. En el desarrollo del repertorio de certificaciones se han priorizado aquellas ocupaciones que han soportado más demanda formativa, afectan a un mayor volumen de la población activa y están sometidas a procesos de innovación tecnológica. Paralelamente, y una vez que son elaborados cada uno de los Certificados de Profesionalidad, se establecerá un sistema de convalidaciones con el Catálogo de Títulos de Formación Profesional del Ministerio de Educación.

Los Certificados de Profesionalidad se encuentran en una fase experimental. Por el momento, no existe la posibilidad de obtener un certificado de estas características por ninguna de las dos vías (formativa o experiencial). Durante 1997 se realizaron, 30 cursos (16 industriales, 6 de servicios, 5 de construcción, y 3 del sector agrario) de ocupaciones certificables a través de la red Centros Formación Ocupacional del INEM. Para 1998 se ha programado 139 cursos en centros del INEM a los que hay que agregar otros 50 impartidos por entidades colaboradoras y Comunidades Autónomas.

La experiencia del pasado año únicamente se ha referido a la *vía formativa*. De ella se han extraído algunas conclusiones que probablemente supondrán una modificación de los criterios metodológicos que soportan los Certificados de Profesionalidad. El alto índice de abandono escolar en los cursos de más de 600 horas así como las dificultades detectadas para adaptar los centros a las condiciones materiales y para realizar las prácticas laborales exigidas por los Certificados requiere una modificación de la metodología empleada. El INEM se plantea modificar la estructura de los Certificados introduciendo un sistema de "créditos" que documenten la adquisición de unidades de competencia parciales. En opinión del INEM este nuevo sistema facilitará: la introducción de un sistema formativo modular basado en itinerarios laborales y cursos de menor duración; el proceso de convalidación; el reconocimiento de la experiencia laboral; y la certificación de conocimientos parciales (el trabajador no obtendría el certificado de profesionalidad pero sí un número de créditos determinado que podría ir incrementando paulatinamente y completando con acciones).

El proceso de implantación de los Certificados de Profesionalidad, se basa en la programación de cursos que permitan adquirir a los futuros alumnos las competencias profesionales que comportan y en la elaboración de pruebas teórico-prácticas que permitan, a los alumnos de la formación ocupacional y trabajadores, validar las cualificaciones adquiridas por la *vía de la formación* o por la *vía de la experiencia laboral*. En la actualidad el acceso a la certificación a través de la formación y/o la experiencia necesita el desarrollo de un sistema de convalidaciones y mecanismos de evaluación.

El Certificado de Profesionalidad se obtendrá tras haber superado una prueba teórico-práctica ante una Comisión de Evaluación. En la *vía formativa* los alumnos para poder concurrir a las pruebas deberán superar todos los módulos que integran el itinerario formativo de un certificado. En la *vía de la experiencia laboral*, que deberá ser acreditada y convalidada y en su caso completada con acciones de formación continua u otras medidas cualificantes, el trabajador deberá reunir, para poder presentarse a las pruebas de evaluación, unas condiciones de acceso que hasta la fecha no han sido definidas y que deben ser reguladas por el Ministerio de Trabajo.

Las pruebas son elaboradas por un grupo de técnicos expertos en cada sector de actividad que están asesorados por un experto en metodología de evaluación, que examinan cada una de las competencias que definen el perfil de una ocupación. El INEM ha elaborado una prolija metodología que define los diversos apartados y la ponderación entre ellos que debe tener la prueba, así como el sistema de puntuación. Las pruebas constan de dos partes: prueba de conocimientos y prueba práctica. La prueba teórica se basa en una batería de ítems, referidos a las diversas competencias que constituyen la ocupación, que evalúan el conocimiento, la comprensión, aplicación, capacidad de análisis capacidad de síntesis y la capacidad de evaluar-formar opiniones a partir de criterios explícitos y definidos. Las pruebas prácticas valorarán el proceso de ejecución y el producto resultante.

Las Comisiones de Evaluación tendrán carácter provincial y sectorial. Estará compuesta por siete miembros y contarán con la presencia de profesionales expertos en las ocupaciones del sector designados a propuesta de la Administración y representantes empresariales y sindicales correspondientes al sector productivo. Las pruebas se convocarán a través del Boletín Oficial del Estado al menos una vez al año. Los Certificados de Profesionalidad será expedidos por la Administración, en base a las calificaciones otorgadas por las Comisiones de Evaluación. La Administración (el Ministerio de Trabajo o las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en este campo) deberá llevar un registro nominal y por ocupaciones de los certificados emitidos.

El INEM, organismo responsable de la puesta en marcha de los Certificados de Profesionalidad, ha preparado la metodología para realizar, a lo largo del año 1998, un Estudio Piloto que analice el procedimiento de evaluación. El estudio consiste en realizar un ensayo de las pruebas de evaluación sobre alumnos de cursos de formación ocupacional y trabajadores que procedan de la *vía laboral*.

Al analizar el proceso de implantación de los Certificados de Profesionalidad se puede observar que la Administración está más interesada en garantizar la acreditación de los alumnos que

participan en el sistema de formación profesional ocupacional que en reconocer las cualificaciones obtenidas por los trabajadores a través de la experiencia laboral. Aunque la normativa que regula los Certificados de Profesionalidad otorga el mismo valor y reconocimiento a ambas vías (formativa y laboral) en la práctica, poco a poco, han ido surgiendo trabas metodológicas (como la previa convalidación a través de un sistema de créditos de la experiencia) que reducen la vía laboral a una posición casi marginal. Las autoridades laborales no han desarrollado ni definido los criterios y metodologías necesarias para reconocer los conocimientos (formales e informales) adquiridos en el puesto de trabajo. El Ministerio de Trabajo se muestra muy cauteloso a la hora de poner en marcha esta vía de certificación.

Las organizaciones sindicales y empresariales enmarcan y vinculan esta iniciativa con el proceso de creación del futuro Instituto Nacional de las Cualificaciones. Los agentes sociales están de acuerdo en la necesidad de elaborar un único Catálogo Nacional de Cualificaciones y en que éste debe recoger tanto el Catálogo de Títulos Profesionales elaborado por el Ministerio de Educación como el Repertorio de Certificados de Profesionalidad del Ministerio de Trabajo. Consideran, además, que el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC) es el marco adecuado para establecer las conexiones y convalidaciones entre los tres subsistemas de formación profesional (reglado, ocupacional y continuo). Las opiniones divergen a la hora de determinar las competencias de la Administración y los propios agentes sociales en el proceso de elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones. La Confederación de Organizaciones Empresariales (CEOE) considera que el repertorio de cualificaciones y competencias debe ser definido, a partir de la metodología del Ministerio de Educación para su propio catálogo de títulos, exclusivamente por profesionales expertos vinculados a la administración. Las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) por el contrario mantiene que el Catálogo Nacional de Cualificaciones debe construirse a partir de la negociación entre los actores tomando como punto de partida las experiencias de reclasificación de puestos de trabajo que ya se han producido en algunos sectores de actividad (seguros, construcción, químicas) en el marco de la negociación colectiva.

Comisiones Obreras defiende que el concepto de *cualificación* debe ser clave para la elaboración del mencionado catálogo. En opinión de este sindicato el término *competencia* está obstaculizando el desarrollo de todo el sistema ya que mientras la cualificación hace referencia también a lo colectivo, se construye desde el saber colectivo, la competencia se funda en lo individual. CC. OO considera que el sistema nacional de cualificaciones debe basarse en un mecanismo de regulación global y colectivo (la negociación colectiva) del sistema formativo y del reconocimiento de la experiencia laboral.

La divergencia de opiniones también se pone de manifiesto en el proceso de certificación. La

opinión entre los agentes vuelve a ser unánime a la hora de atribuir un papel fundamental al Instituto Nacional de las Cualificaciones en este cometido. La Unión General de Trabajadores considera que las pruebas no deben ser el único criterio para la obtención de los certificados ya que en su opinión la experiencia laboral no puede reducirse a una prueba (aunque esta sea de carácter práctico). Y propone un sistema de evaluación totalmente relacionado con la negociación colectiva. La patronal, por el contrario se muestra de acuerdo con el sistema de pruebas y exámenes formulado por la Administración (especialmente la educativa), y a su vez propone reducir las distintas acreditaciones del sistema formativo (reglado, ocupacional y continuo) y la experiencia laboral a una sola que se obtendrá a través de una prueba de carácter práctico ante un tribunal en el que estén representados los agentes sociales. En opinión de CEOE de este modo se evitaría la desconfianza empresarial respecto a los títulos y certificados emitidos por el Ministerio de Trabajo. En el caso de los títulos de formación profesional reglada, únicos que juzgan con prestigio y reconocimiento, la prueba propuesta actuaría como revalida.

El reconocimiento de la experiencia laboral es, según las organizaciones sindicales, la asignatura pendiente del sistema de certificación. UGT, propone la creación, en el ámbito de la negociación colectiva, de "Consejos de Validación" para el reconocimiento y certificación de los saberes, competencias y prácticas o experiencia laboral de los trabajadores. CC.OO por su parte entiende que los criterios para el reconocimiento y certificación de la experiencia laboral no deben ser realizados por los equipos técnicos y expertos de las administraciones a espaldas de los actores sociales. Se debe contar con la participación activa de los mismos para garantizar que el sistema de cualificaciones este sujeto a la regulación colectiva. Las organizaciones sindicales consideran que el reconocimiento de la cualificación adquirida en el puesto de trabajo, en la empresa, debe estar asociado necesariamente a la negociación colectiva para que tenga algún efecto sobre las carreras profesionales y la promoción de los trabajadores ocupados.

Los Certificados de Profesionalidad constituyen, como decíamos, la iniciativa más importantes, puesta en marcha en España, para reconocer el aprendizaje informal a través de la experiencia laboral. Pero su implantación todavía no se ha producido. Y como se ha mostrado en las páginas precedentes existe una profunda falta de definición, precisamente, en los aspectos ligados al reconocimiento de la experiencia laboral lo que esta causando una fuerte desconfianza entre las organizaciones sindicales. Las autoridades laborales anuncian una norma que establezca y regule el acceso a los Certificados de Profesionalidad desde la experiencia laboral pero sus borradores no han sido hasta el momento redactados ni discutidos con los agentes sociales. El desarrollo de la denominada *vía formativa* como hemos podido comprobar anteriormente es mucho más elevado. En 1993 se impartieron en toda España más de 5 300 cursos de formación ocupacional en los que participaron 106 564 alumnos con un presupuesto total de 82 011 048 000 pesetas. En 1996, últimas cifras disponibles, el número de alumnos formados fue de 91 657 en un total de 5

886 cursos a los que se destinó un presupuesto de 142 mil millones de pesetas. La importancia de los Certificados de Profesionalidad será todavía mayor cuando los trabajadores ocupados puedan convalidar y certificar su experiencia laboral. Pero este es, por el momento, un futuro.

2.5. Reconocimiento y validación del aprendizaje informal en la negociación colectiva

El reconocimiento y validación del aprendizaje informal en la negociación colectiva nos sitúa en el contexto concreto de las relaciones laborales.

A este respecto conviene tener en cuenta la reforma del Estatuto de los Trabajadores con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se pretende potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. En la misma se reconoce que "espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación colectiva" (id).

En esa dirección se sitúa la modificación de algunos artículos que afectan al sistema de clasificación profesional, reconociendo a la negociación colectiva, o en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales, añadiendo que el grupo profesional podrá incluir tanto diversas categorías como distintas funciones o especialidades profesionales.

Esta nueva clasificación profesional, según dirigentes sindicales entrevistados, tiende a establecer una relación más directa y, sobre todo, más homogénea entre los distintos niveles de calificación profesional y de convenio respecto de los niveles en que se estructuran los subsistemas formativos. Lo cual permite establecer una relación más directa entre las unidades de competencia en que se estructuran los módulos de formación profesional con las estructuras de calificación profesional sectoriales.

Siguiendo esa línea argumental, se razona en el sentido de que la clasificación profesional según grupos profesionales permite, por un lado, destruir el referente estrictamente empresarial de la cualificación que limita el reconocimiento al exterior de la empresa y, por otro, la necesidad de establecer metodologías y procedimientos concretos de validación mediante la construcción del Sistema Nacional de las Cualificaciones.

En los momentos actuales son varios los sectores que se han acogido a esta nueva formulación de cara a la clasificación profesional de sus plantillas: banca privada, hostelería, industria química, perfumería y afines, metal, etc. De entre ellos, el que ejerce de referencia es el convenio

Partiendo de una realidad muy común a otros sectores por la multiplicación de convenios provinciales, de subsector y de empresa, en la industria química se alcanzó en 1.978 un Convenio general (de ámbito estatal) con la voluntad de ser el eje de las relaciones laborales del sector. En dicho convenio se introdujeron los grupos profesionales como criterio para la clasificación profesional del total de la plantilla del sector.

La clasificación en grupos profesionales sigue un criterio de funciones en el sentido de que lo que se clasifica no es lo "supuestamente puede hacer o podría hacer el trabajador, sino lo que efectivamente hace" (Boix, 1998, p. 196). La inclusión de las funciones a desarrollar en los diferentes grupos profesionales, ocho más el grupo cero de directivos, se hace de acuerdo a la combinación de diferentes factores entre los cuales se da cabida a las destrezas y habilidades personales y sociales. Estas son: conocimiento, iniciativa y autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Teniendo en cuenta la referencia funcional de los grupos profesionales, el conocimiento como factor de clasificación integra tanto la formación como la experiencia que viene determinada por el "tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada, adquiera la habilidad y práctica necesarios para desempeñar el puesto" (Convenio de la Industria Química 1997/98).

En otros convenios como el de Perfumería y afines los grupos profesionales se clasifican según tres factores: competencia, cometido-iniciativa y responsabilidad. En este caso, el reconocimiento del aprendizaje informal se hace de forma más explícita de manera que la competencia se entiende como conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal del puesto de trabajo con independencia de su forma de adquisición. Además del reconocimiento de diferentes formas de adquisición, la competencia integra no sólo los conocimientos técnicos, competencia técnica, sino también la competencia directiva y la competencia en relaciones humanas que "implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados" (Convenio Perfumería y afines, 1998/99).

Desde una perspectiva sindical el hecho de que las empresas de la industria química, perfumería y afines, etc. se hayan dotado de convenios cuya estructura de clasificación profesional ha permitido mermar "*el referente estrictamente empresarial de la cualificación*" (1), a la vez que ha sentado las bases para llegar a establecer una metodología y unos procedimientos concretos de

validación de la experiencia en esos sectores. El problema que se percibe radica, por un lado, en que no existe un criterio general de validación de la experiencia laboral en la medida que no ha llegado a establecerse el Sistema Nacional de las Cualificaciones, objetivo propuesto por el Primer y Segundo Planes Nacionales de Formación Profesional. Y, por otro, que el reconocimiento de la experiencia está sujeto a la desigual posición de los trabajadores en la división del trabajo *"... el reconocimiento que se produce es muy escaso y limitado a muy pocas empresas para niveles de cualificación como Mínimo intermedio-alto"* (10).

Efectivamente, en el marco legal que establecen dichos convenios se aprecia una distinta consideración según las exigencias funcionales de cada grupo profesional. En el convenio de químicas, mientras la formación requerida para los grupos profesionales 1 y 2 son los conocimientos a nivel de formación elemental, la correspondiente a los grupos 7 y 8 es la de titulación académica media o superior completada con una dilatada experiencia profesional.

Por otro lado, en el convenio general de Perfumería y afines se precisa que el reconocimiento de habilidades sociales en los grupos profesionales 1 y 2 no se necesitan pues se trata de aspectos relacionados con la "convivencia y trato normal con los demás" (id.), mientras que en los grupos 7 y 8 se expresa una exigencia importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores. Es decir, el reconocimiento que pudiera darse de los elementos asimilables a aprendizajes informales, según se traduce de los convenios de la industria química y perfumería y afines, depende de la posición que se ocupe en el proceso de división del trabajo. A posiciones más bajas en la división del trabajo menor reconocimiento del aprendizaje informal, por contra, a posiciones más altas mayor reconocimiento de dicho aprendizaje.

2.5.1. El reconocimiento de la experiencia en el contexto concreto de las relaciones laborales

Si bien se admite formalmente en los convenios mencionados que los trabajadores puedan acreditar sus conocimientos por formación o experiencia (se habla de equivalencia), tal hecho no implica, necesariamente, el reconocimiento de los saberes y aprendizajes adquiridos por los trabajadores a través de mecanismos informales. Esto tiene alcance en situaciones diversas de la realidad laboral.

Así, por ejemplo, en el convenio general de Perfumería y afines se reconoce la creación de una Comisión Paritaria de empresa o centro, con capacidad de emitir la correspondiente certificación para los trabajadores acogidos a contratos para la formación. Sin embargo, en la práctica el contrato de aprendizaje -objeto de una huelga general en 1988- recogido en el Estatuto de los Trabajadores entre los contratos formativos, cuando se ha utilizado ha sido como contrato basura, *"como sucedáneo de contratos de duración determinada a bajo precio"* (5), con lo que el paso por

estas formas de aprendizaje en las empresas ha tenido escaso poder de reconocimiento.

De igual forma, el cambio de empresa o de sector por parte de un trabajador de oficio, en la medida en que no existen procedimientos de validación del aprendizaje informal, significa que no llegan a obtener el reconocimiento del saber adquirido en su práctica profesional y *"en muchos casos sea como si tuvieran que empezar de nuevo"* (5).

El escaso reconocimiento del saber ligado a la experiencia profesional se muestra, asimismo, en los procesos de reestructuración llevados a cabo por las empresas del sector químico. Mediante esos procesos se ha facilitado mayoritariamente la salida del mercado de trabajo de trabajadores con años de experiencia acogidos a planes de prejubilación, en tanto que los procesos de reciclaje y recolocación de los trabajadores teniendo en cuenta los saberes adquiridos han sido muy escasos y cuando se han dado, en muchos casos, ha sido gestionados por los propios trabajadores.

La ampliación de las causas de suspensión de contratos a iniciativa del empresario, a las de carácter organizativo, según Ley 11/1994 de reforma del Estatuto de los Trabajadores, por un lado; las políticas empresariales de "flexibilidad" contractual, de tiempos y ritmos de trabajo, por otro lado, y la acción sindical relegada, en gran medida, a obtener por la vía de la negociación las indemnizaciones más elevadas posibles, han dado como resultado que los saberes profesionales *"de trabajadores muy cualificados, con mucha experiencia y capacidad de improvisación e investigadora"* (5) hayan quedado condenados a la degradación entrando en la vía muerta del excedente.

Lo cual no obsta para que al lado de la vía muerta del excedente, algunas empresas recurrieran a su vez a nuevas contrataciones de jóvenes trabajadores con mayor formación, mayor flexibilidad personal, capacidad de adaptación a ritmos de trabajo, a rotación de horarios, a trabajar fines de semanas, etc., para los que se proponen acciones formativas con el objeto de que se vinculen más con el trabajo que van a realizar. Es decir, el acceso a la formación a partir de los procesos de reestructuración de las empresas se utiliza *"no como desarrollo del excedente sino como alternativa"* (6).

2.5.2. Construcción: rasgos sectoriales

El sector de la construcción cuenta con cerca de un millón de trabajadores ocupados de los que aproximadamente el 80% son trabajadores de obra y el resto lo componen técnicos y administrativos.

El componente de oficio y profesionalidad de sus trabajadores se ha desarrollado

predominantemente en el puesto de trabajo, en la obra, de manera que los trabajadores de la construcción iniciando su carrera profesional como aprendices o peones han seguido un proceso de movilidad profesional basado en la experiencia laboral hasta conseguir las categorías profesionales de oficio. En este sentido, la profesionalidad de los trabajadores de la construcción tiene un fuerte déficit en Formación Profesional reglada. A ello contribuye la escasa oferta de este tipo de formación, lo componen 7 módulos de los que 4 son de nivel 2º y 3 de nivel 3º, y la baja demanda existente en todo el Estado, 700 alumnos de los que sólo entre 100 y 200 llegan a finalizar los niveles formativos.

De otra parte, se trata de un sector en el que los trabajadores están sometidos a altas tasas de empleo eventual, con una rotación muy elevada entre empresas y fuerte componente de condiciones de trabajo sumergido o negro.

La consecuencia de todo ello se traduce en una escasa incorporación de jóvenes al mercado de trabajo sectorial, al sometimiento de los trabajadores a continuos períodos de prueba cada vez que se da una nueva contratación y a elevadas tasas de abandono por parte de los trabajadores trasladándose a otros sectores de actividad.

En esas condiciones, la negociación colectiva ha estado dominada por la descentralización territorial en 52 convenios colectivos provinciales hasta el año 1992. En ese año se produjo un importante proceso centralizador que trata de articular la negociación colectiva con la firma del Convenio General.

2.5.2.1. La Fundación Laboral de la Construcción (FLC)

Con la firma del Convenio general de 1992, las organizaciones sindicales y empresariales llegan al acuerdo de crear la Fundación Laboral de la Construcción con el fin de *"establecer un sistema propio del sector de la construcción que homologara y certificara"* (8) el conjunto de aprendizajes de los trabajadores. Ese organización, de carácter paritario, se crea con los objetivos de mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral de los trabajadores, de gestionar todo lo relacionado con la formación profesional y de emitir una cartilla profesional con validez para todo el sector en la que se recoja el historial profesional y formativo de los trabajadores.

La actividad de la Fundación se ha dirigido, fundamentalmente, a desarrollar el área de formación, tanto la Formación Ocupacional con financiación del INEM y Comunidades Autónomas, como la Formación Continua con financiación de la Fundación para la Formación Continua y, en menor medida, la Formación Profesional reglada, especialmente los programas de garantía social.

En el campo de la formación, la Fundación ha desarrollado trabajos de correspondencias entre los módulos de la Formación ocupacional con los de la Formación reglada, así como un boceto de equivalencias con módulos de la Formación continua. El resultado de las correspondencias entre los tres tipos de formación es un catálogo de formación continua en donde están consolidadas unas 300 especialidades orientadas como submódulos de la Formación reglada.

2.5.2.1.1. Reconocimiento de las certificaciones

Los títulos de la Formación reglada son el referente más reconocido, formalmente, en el sector de la construcción. Esto es así, en parte, porque las Certificaciones de Formación Continua, emitidos por la entidad que realiza la formación, tienen dudosa validez en el mercado laboral (aunque sean emitidos por la propia Fundación) y las Certificaciones de la Formación Ocupacional, emitidas igualmente por la entidad que realiza la formación, no han adquirido todavía rango de oficialidad, en la medida que aprobados los Certificados de Profesionalidad del Instituto Nacional de Empleo, no se han puesto en marcha las pruebas correspondientes que lo validen (Galván, 1998).

El reconocimiento efectivo y real del aprendizaje de la experiencia profesional se obtiene a partir de los mecanismos propios de comprobación de los empleadores, *"hoy por hoy, quien da la categoría es la empresa"* (2) y, más concretamente, por la decisión del encargado-jefe de la obra. El procedimiento para el reconocimiento más utilizado es el de sometimiento a un período de prueba en el momento de empezar un nuevo trabajo en empresas diferentes, rasgo que es muy usual en el sector. Dicho período a veces es más prolongado de lo normal y en condiciones de profesionalidad por debajo de la categoría que se posee.

Igualmente, se encomienda a la FLC la expedición y seguimiento de una cartilla profesional en la que figuren, además de la categoría profesional del trabajador, los períodos de ocupación en las distintas empresas en que vaya ejerciendo su actividad. Esa cartilla es una forma de validar la experiencia laboral, y de reconocimiento de la profesionalidad de los trabajadores que no han pasado por un centro formativo que en el sector afecta a la mayoría de los trabajadores.

2.5.2.1.2. La cartilla profesional.

Teniendo en cuenta la precariedad que caracteriza a las condiciones reales en que se mueven los trabajadores en el ejercicio de su profesión, *" se pasan la mitad de un contrato en período de prueba... porque no tienen más que su herramienta de trabajo como prueba de lo que son capaces de hacer.."* (2), la cartilla profesional tendrá la virtualidad de exonerar al trabajador de la

superación de un período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, además de extender los efectos del período de prueba al sector, más allá del ámbito de la empresa. En tales condiciones la cartilla, además de acreditar el saber profesional, supone fundamentalmente la normalización de unas condiciones precarias que afecta a una gran mayoría de trabajadores.

Para la obtención de la cartilla es preciso presentar por parte del trabajador un justificante de la nómina de las empresas donde se ha trabajado y que se especifique el período de tiempo, así como la categoría profesional que se le reconoce. En caso de no presentar justificante de la nómina, también es válido el certificado de desempleo donde se especifica la categoría y la especialidad.

La tramitación de la cartilla se efectúa a través de las propias organizaciones sindicales o de las oficinas de los 17 centros colaboradores de la FLC a nivel nacional.

En términos reales, no obstante, a pesar de los acuerdos y de la necesidad de la cartilla profesional, son muy pocas las concedidas hasta ahora, unos cientos. Además, se ha tenido que rectificar los trámites necesarios para obtenerla *".. a fin de no burocratizar el proceso"*(8). En realidad, teniendo en cuenta las condiciones de eventualidad en el trabajo en el sector y el elevado número de empresas por el que se puede pasar, se está estudiando la posibilidad de simplificarlos *".. pues a veces es un poco engorroso conseguir esos justificantes de las empresas"*(8).

2.5.3. El reconocimiento del aprendizaje informal en los procesos de reconversión (el caso de Altos Hornos de Vizcaya)

Altos Hornos de Vizcaya (AHV) era una empresa del sector siderúrgico, insignia del empleo en Vizcaya con más de 12 000 trabajadores en 1980. Desde entonces, sujeta a fuertes procesos de reconversión, forma parte del grupo Aceralia (junto a Laminaciones de Lesaka, Bandas de Chavarri, Acería Compacta Bizcaia, etc.) siguiendo políticas empresariales de fusiones y concentraciones, a la vez que de externalizaciones. Este proceso de reconversión afecta a 5 800 trabajadores en el año 1993 para los que ha significado la ruptura con la vida social y laboral hecha a lo largo de varias generaciones.

Con el proceso de reconversión se forma una Comisión de seguimiento integrada por los sindicatos y la empresa al objeto de buscar diferentes fórmulas para los trabajadores que son excedentes de empleo. A tal efecto se contrataron los servicios de empresas que se dedicaron a la recolocación de los trabajadores. El proceso de recolocación ha consistido, en primer lugar, en someter a una selección de los trabajadores mediante pruebas para ver las aptitudes y

conocimientos valorando tanto la titulación como el conocimiento de la experiencia laboral, en segundo lugar, período de prueba de 3 a 6 meses en la empresa donde va a trabajar y, en tercer lugar, una actividad complementaria de formación, en algunos casos, durante el período de prueba.

Además, se crea una Oficina de dinamización de la actividad económica en la que participan también el Gobierno central con el objeto de atraer empresas para que se instalen en la zona ofreciéndoles ayudas y subvenciones para su instalación.

2.5.3.1. La gestión de los excedentes de empleo.

Fundamentalmente dos han sido las vías que se han seguido en la gestión de los los 5 800 trabajadores excedentes resultado de los procesos de reconversión. La primera ha sido la de las prejubilaciones para todos los trabajadores que a la fecha del año 2001 tengan 52 años, con diferentes mecanismos de paro y subsidios hasta llegar a la jubilación con 65 años. Afecta a 3 250 trabajadores.

La segunda acción que se acomete ha sido la del reciclaje de los trabajadores mediante formación complementaria y específica que, en algunos casos, ha estado acompañado de la movilidad geográfica. Por esta opción han pasado más de 1 000 trabajadores que se han recolocado en las empresas del grupo o en empresas de otros sectores de actividad.

Dentro de las empresas del grupo las recolocaciones pasan por diversas vicisitudes. Acería Compacta de Bizcaia (ACB) es una empresa del grupo que surge con la implantación de un nuevo sistema de tecnología y una plantilla de 300 trabajadores de los que 50 serán técnicos superiores. La incorporación de esos 50 técnicos superiores a la plantilla de ACB se hará de forma directa por decisión de la dirección de Altos Hornos de Vizcaya, *"como siempre ha habido cierto paternalismo y acatan más disciplinadamente cualquier directriz de la dirección son los primeros en ser recolocados"*(9). Mientras, los 250 puestos de trabajo restantes se irán cubriendo a partir de los 1 500 trabajadores de titulación profesional y/o conocimientos de la experiencia laboral que se someterán a un proceso selectivo. Previo al proceso selectivo los trabajadores han realizado acciones formativas de 6 meses en los sistemas de nuevas tecnologías, en la rama eléctrica, mecánica, calidad, informática, así como acciones complementarias que han consistido en la visita a acerías compactas de México, Francia y Guipúzcoa, similares a la que se pretende montar en ACB. Se trata de una formación sin reconocimiento acreditativo alguno ya que se trata, más bien, de acciones de adaptación a los nuevos sistemas.

Opciones de recolocación dentro de las empresas del grupo se abren con la instalación en

Sagunto de una nueva planta de galvanización perteneciente a Aceralia y Acerinox (capital francés). Sin embargo, la exigencia de perfiles profesionales que se adecúen a titulaciones de Formación profesional de 2º grado y, sobre todo, de conocimientos de francés, *"cuando van a realizar lo que estaban haciendo antes"* (9), dificultan las posibilidades de recolocación.

Otra fórmula ha consistido en la búsqueda de empleo alternativos o recolocaciones en otras empresas de la zona. Aprovechando la formación continua, ya sea a través de la Fundación para la Formación Continua o de la fundación de Euskadi de formación, se han realizado acciones formativas con el objeto de que los trabajadores se reciclen en otros conocimientos profesionales. Por ejemplo, trabajadores de la rama mecánica y electricidad de Formación profesional de 2º grado han recibido cursos de un año de duración en matricería y electrónica, con el objeto de recolocarse en empresas de otros sectores, como la automoción o la gama blanca de electrodomésticos. La recolocación en otras empresas de la zona ha afectado a unos 130 trabajadores. En otros casos, por ejemplo los mecánicos-ajustadores que se han formado en matricería no han sido contratados, en Volkswagen, porque *"cogen a chavales que salen tan preparados como ellos y les pueden hacer un contrato de formación"*(9).

Las condiciones de trabajo de la siderurgia en Altos Hornos de Vizcaya (AHV), especialmente salariales, y de vida de los trabajadores, configuración de la vida social y laboral a lo largo de varias generaciones, son algunas de las dificultades que surgen para que los trabajadores se resistan a reciclarse mediante acciones formativas hacia otras actividades en empresas de la zona. Así, por ejemplo, los sindicatos han negociado con la dirección la aportación de indemnizaciones compensatorias durante cinco años para suplir las pérdidas salariales que tienen aquellos trabajadores recolocados en otras pequeñas empresas de la zona.

Dentro de esta fórmula de recolocación se incluye también los trabajadores afectados por los procesos de externalización de servicios, como el departamento de informática. Este departamento perteneciente a Altos Hornos de Vizcaya realiza los trabajos de informática a Laminaciones de Lesaka, a Bandas de Chavarri y a ACB, todas ellas del grupo Aceralia. En el proceso de reestructuración puesto en marcha con el grupo Aceralia y la desaparición de Altos Hornos, una de las exigencias de la dirección del grupo es el acuerdo de externalización con empresas de informática especializadas, tales como Indra o IBM, por lo que el departamento de informática de AHV, formado por 42 trabajadores, será integrado en la estructura de una de esas empresas después de haber pasado por acciones de formación para adaptarse a los sistemas de la empresa en cuestión.

Dentro de los procesos de recolocación de los trabajadores excedentes de la reconversión queda, aproximadamente, unos 550 trabajadores que en su mayoría presentan serios problemas para

que se lleve a cabo su recolocación. Se trata de trabajadores en los que se juntan condiciones tales como: situarse en una media de edad entre 40-48 años, tener una categoría de peón-especialista con dificultades para su reciclaje -más cuando la formación que se les ofrece, por ser siderúrgicos coincide con conocimientos básicos-, a las que hay que sumar el que algunos de ellos tengan secuelas de accidentes laborales y minusvalías que dificultan enormemente su recolocación.

En síntesis, respecto de las experiencias de los procesos de reestructuración y reconversión de los sectores químico y siderúrgico se puede concluir con las manifestaciones de un experto sindical en que *"el reconocimiento del aprendizaje a los largo de la biografía de los trabajadores ha sido bastante nulo. De hecho, las terapias aplicadas siempre han estado basadas en el criterio de que eran personas que habían entrado en obsolescencia profesional"* (1). Si a esas condiciones se le suma el hecho de que *"... en este país no existe un mecanismo de reconocimiento de la experiencia que pueda complementarse a las titulaciones de Formación profesional..."* (id.), la evidencia de un Sistema Nacional de las Cualificaciones y los instrumentos adecuados que lo hagan operativo, se hace cada vez más imprescindible en la regularización de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores.

3.- Evaluación y experiencias de sistemas y metodologías de reconocimiento del aprendizaje informal en España.

A partir de las experiencias que se han detectado acerca de los métodos para el reconocimiento y validación del aprendizaje informal en España, una primera aproximación nos lleva a reconocer la ampliación de criterios en orden a identificar y valorar dicho aprendizaje.

Así surge en los planes de las políticas activas de empleo, de cara a la inserción laboral, con la puesta en marcha de los Servicios Integrados para el Empleo (SIPE). La entrevista ocupacional, las pruebas de calificación profesional, la reconstrucción de la biografía formativa y profesional, el cuestionario de autoevaluación, la orientación y acompañamiento técnico, etc. integran un conjunto de acciones y programas en los que se reconoce implícitamente el papel de las cualificaciones y aprendizajes informales en la inserción laboral. Pero no tiene, en cambio la capacidad de reconocer la cualificación obtenida a través de las diferentes acciones ni repercusión la acreditación.

Lo mismo sucede con la cartilla profesional de los trabajadores del sector de la construcción. Mediante el acuerdo entre sindicatos y patronal del sector, Confederación Nacional de la Construcción CNC, la presentación por parte del trabajador de los justificantes de las empresas en las que se ha trabajado con registro de la categoría, sería suficiente para el reconocimiento de los

saberes adquiridos de la experiencia laboral.

Las experiencias que se extraen de la negociación colectiva nos hablan de la construcción de la cualificación a través del reconocimiento de las categorías profesionales, si bien no trasciende el nivel de la empresa aun con la transformación del sistema de clasificación profesional según grupos funcionales, que afecta a bastantes sectores de actividad.

Sin embargo, la dificultad que se hace patente respecto de la ampliación de criterios, tal y como muestran las situaciones descritas, es la de su reconocimiento. Como mucho, el seguimiento de la vida formativa y profesional de los desempleados mediante la combinación de técnicas diversas les permite su defensa, de forma individual, ante los empleadores sin que tenga legitimidad alguna que lo avale. En parte lo mismo sucede con los trabajadores que habiendo adquirido su cualificación desde el aprendizaje de la experiencia laboral, la movilidad de los trabajadores hacia otras empresas o sectores implica empezar de nuevo. La realidad límite nos lo ofrecen los resultados de las transformaciones socioprodutivas de reconversión y reestructuración industrial con la expulsión de numerosos grupos de trabajadores y la entrada en la vía de la obsolescencia y marginación de amplios saberes especializados y de oficio individuales y colectivos.

De otra parte, nos encontramos con la apertura al reconocimiento y validación de los saberes adquiridos de la experiencia laboral a través de las vías de los Certificados de Profesionalidad (formación ocupacional, continua y experiencia laboral) y los Títulos profesionales (formación reglada). La participación de los interlocutores sociales y las Administraciones en los procesos de reforma de la Formación Profesional reglada, en los Acuerdos de Formación Continua y el Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP), supone una fuerte carga de legitimidad a la validación de los saberes adquiridos por la experiencia laboral mediante esos productos (certificados y títulos). Pero ¿cómo se formaliza, a través de qué fórmula se reconoce y valida la experiencia laboral?

Aun cuando, como se ha señalado en el capítulo II, las condiciones de acceso están poco definidas en los certificados y los títulos la prueba objetiva teórico-práctica es el método por excelencia. Las Comisiones de evaluación correspondientes, miembros pertenecientes al cuerpo de profesores de la Formación Profesional y expertos del sector de actividad de que se trate, armados con potentes aparatos metodológicos que miden y ponderan los distintos flecos competenciales en que se ha fragmentado las cualificaciones, intentan certificar los saberes de la experiencia laboral.

El predominio de la vía formativa, y el escaso desarrollo de la vía experimental, y los criterios objetivos en las pruebas para el reconocimiento mediante ambos tipos de productos plantea

problemas que tienen que ver con la validez de los criterios utilizados.

¿Cuáles son los términos en que se plantean la integración de la experiencia laboral en el SNC que se pretende establecer como objetivo del Segundo Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP)?

En la formalización expresa que se recoge en el Segundo Programa, el Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNC) se propone como un sistema que integra a los diferentes subsistemas de formación profesional: reglada, ocupacional, continua, incluyendo los saberes adquiridos de la experiencia laboral. El instrumento específico encargado de llevar a cabo ese proceso de integración es el futuro Instituto de las Cualificaciones actualmente propuesto por el Consejo General de la Formación Profesional para su aprobación por el Gobierno. Sobre la base de una estructura modular de la formación, articulados por las unidades de competencia, al Instituto le corresponde, entre otras, la propuesta de un sistema de acreditación y reconocimiento profesional de los saberes y conocimientos adquiridos.

En la medida que los saberes adquiridos de la experiencia laboral se integran dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), el dilema se plantea sobre los criterios y metodologías que se consideran adecuados para su reconocimiento y validación. Aparte de las experiencias comentadas, especialmente los Títulos y los Certificados -considerados en los diferentes documentos como antecedentes a tener en cuenta por el futuro Instituto de las Cualificaciones- las fórmulas que se proponen están situadas, hoy por hoy, en el espacio del debate entre los interlocutores sociales.

A grandes rasgos, el debate protagonizado por los interlocutores sociales presentes en el Consejo General de la Formación Profesional, se puede desglosar en los tres puntos siguientes:

1. acuerdo entre organizaciones empresariales y sindicales en reivindicar la intervención de los agentes sociales en el diseño y posterior desarrollo del sistema de formación flexible e integral;
2. los referentes para que las cualificaciones se puedan incluir dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones(SNC). Según las organizaciones empresariales, deben ser definidos por los expertos sobre la base del Catálogo de Títulos elaborado por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), mientras que desde el lado de los sindicatos la referencia habría que tomarla de las reclasificaciones de los puestos de trabajo que se han producido en el marco de la negociación colectiva;
3. respecto de los criterios de validación de la experiencia laboral en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), la posición de las organizaciones empresariales se inclina hacia la prueba única en la que predominen los criterios objetivos y de contenido técnico ante un tribunal con el fin de garantizar la calidad de los mismos evitando la confusión y la desorientación del mercado

de trabajo hacia las cualificaciones avaladas por el Instituto de las Cualificaciones. En este sentido, no se considera aconsejable la participación de los agentes sociales en la aplicación de las pruebas. Asimismo, aceptando la relación funcional entre el sistema de las Cualificaciones y la Clasificación Profesional de la negociación colectiva se rechaza la relación automática que se pudiera establecer entre ambos sistemas. Desde el lado de los sindicatos la referencia se sitúa en el contexto de las relaciones concretas de trabajo cuyo marco es el de la negociación colectiva. Si bien la prueba no se rechaza como criterio de validación, se concibe más en términos de experiencia bajo la acreditación de los interlocutores sociales (Comisiones Paritarias). De otra manera, *"... el examen o el aprobado es la nómina de cada mes, no la nota que le vaya a poner el examinador en situación de laboratorio"* (1).

La prueba se considera necesaria, desde la perspectiva sindical, no tanto para demostrar los conocimientos técnicos que se poseen como para demostrar la capacidad y acoplamiento al trabajo en grupo, *"... ver como encajas en el grupo o dentro de la empresa en la que te vas a incorporar."* (2). En última instancia, desde la situación concreta de trabajo admitiendo la relación social implícita a la cualificación se argumenta que *"... no todo conocimiento reconocible tiene que ser un conocimiento medible.."* (11).

Entre ambas situaciones, la que tiende a la simplificación y estandarización de los criterios de validación de la experiencia de cara a la transparencia en los mercados y la que se fundamenta en la legitimidad entre los interlocutores de la negociación colectiva, ¿qué dice la investigación al respecto?

El planteamiento del reconocimiento y validación de los saberes adquiridos de la experiencia laboral es un tema de reciente actualidad que ha llevado a la organización de debates y a la participación en programas europeos, actualmente en marcha. En este sentido, no es, precisamente, de investigación de lo que andamos sobrados en España.

Sin embargo, los planteamientos en torno a la formación y, concretamente, la investigación sobre las necesidades de formación continua, normalmente se entiende de los trabajadores, ha abierto vías de acercamiento al aprendizaje y los saberes del trabajo. Al respecto conviene precisar dos tipos de planteamientos.

Los estudios en los que las necesidades de formación derivan del "afán de adecuar la formación de los trabajadores del sector a las tendencias que se derivan de las transformaciones que la realidad impone en el mercado de trabajo" (Fundación Confemetal, 1997, p.6). Siguiendo una metodología basada en la distribución de las empresas del sector del Metal según grandes grupos

estadísticos: Comunidad Autónoma, rama de actividad y tamaño de la plantilla de la empresa, las necesidades de formación "son determinadas de forma abrumadora por la dirección seguida, a bastante distancia, por los diferentes departamentos de las empresas. Los consultores y los representantes de los trabajadores son quienes menor responsabilidad tiene al respecto" (id., p.18). Desde la perspectiva que indican estas investigaciones se señala la capacidad de discrecionalidad a la que puedan estar sujetas la detección de las necesidades de formación de los trabajadores y, por tanto, las dificultades para llegar a contemplar y reconocer los saberes y aprendizajes informales.

En otras investigaciones el planteamiento del "Diseño de sistemas y metodologías de detección de necesidades de formación continua en las grandes empresas" (Castillo y otros, 1996) permite contribuir a incrementar el conocimiento de los trabajadores sobre el proceso de trabajo con el fin de hacer posible una mayor participación en las cuestiones relativas a la formación en la empresa. La finalidad de estos trabajos es que la formación y, en concreto, la formación continua sea objeto de negociación en las empresas.

El recorrido metodológico es de ida y vuelta. Por un lado, el estudio de la organización del trabajo en la empresa y en el sector del que forma parte, analizando las opciones de gestión empresarial, se considera como fase previa para el análisis de las cualificaciones existentes y, sobre todo, de las que podrán existir en el futuro. Es decir, la cualificación y la formación, sólo puede entenderse dentro de, y como resultado de, una determinada división del trabajo.

Por otro lado, el camino de vuelta se realiza desde el proceso de trabajo concreto que hace la empresa: ir de las personas concretas, de los puestos de trabajo y del conjunto de ellos que constituyen una actividad determinada, una 'oficina' o 'taller', hacia su integración en el centro de trabajo, la empresa y el sector, para dar sentido así a las expectativas que existen, hacia el futuro, de las necesidades de formación.

La síntesis que expresa este segundo recorrido metodológico, expresado en las propuestas: qué soy, qué somos, cuántos somos, quién soy, quiénes somos, implica reconocer la puesta en acción por los trabajadores de saberes adquiridos, ya sea de la propia experiencia y relación laboral como de fuera de ella -en muchos casos no reconocidos como tales por las empresas-, que en situaciones de cambios y reorganización productiva abren las opciones a la formación y cualificación de los trabajadores .

4. Conclusiones

1. El aprendizaje informal en España, identificado normalmente con los saberes y

conocimientos adquiridos de la experiencia laboral, como forma de cualificación, **no tiene hoy una forma de expresión social e institucionalmente aceptada**. Esto no quiere decir que no exista reconocimiento de los saberes adquiridos mediante la experiencia laboral.

2. En España, desde hace una década aproximadamente, con la participación de los agentes sociales y la Administración, **se está llevando a cabo un proceso de transformación y reforma de la Formación Profesional** (LOGSE, I y II Programa Nacional de Formación Profesional) que trata de integrar los diferentes subsistemas de formación y formas de adquisición de saberes: reglada, ocupacional, continua y experiencia laboral en un Sistema Nacional de las Cualificaciones con el fin de orientar "las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo (II PNFP, p. 17).

3. En el proceso de integración de los distintos subsistemas de formación profesional y las transformaciones en los sistemas de clasificación profesionales de la negociación colectiva buscando la interrelación entre ellos, a través de la participación de los actores sociales y las administraciones, se avanza hacia un proceso de institucionalización donde los conocimientos y saberes adquiridos de la experiencia laboral pretenden obtener su reconocimiento. Para ello está en trámite de aprobación por el Gobierno del Instituto Nacional de las Cualificaciones como instrumento de soporte del SNC.

4. El reconocimiento de la experiencia laboral existe, si bien, está limitado exclusivamente a nivel de empresa, lo que quiere decir, que la integración de los saberes adquiridos por la experiencia laboral en el proceso de construcción de las cualificaciones -identificadas en el campo de las relaciones concretas de trabajo con las categorías laborales- es un proceso cuyo componente dominante es empresarial. Es expresión "**de la importancia de la empresarialidad en la producción y reproducción de las cualificaciones**" (1) y, por tanto, de las posiciones desiguales en la división del trabajo en el proceso de construcción de las cualificaciones.

5. Los procesos de reestructuración y de reconversión industrial en los que se abre la posibilidad de la cooperación entre empresas, nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, un mayor reconocimiento de competencias sociales; con itinerarios laborales que integran tanto la situación de trabajo (desempeño de diferentes puestos de trabajo) como de paro; un incremento sustancial de los contenidos formativos reglados de la población, principalmente joven, al lado de un importante cúmulo de experiencia de la población trabajadora adulta, y su paso intermitente por la formación ocupacional y continua, son todos ellos elementos de la realidad que refuerzan **una tendencia al reconocimiento legítimo del aprendizaje informal. El camino se está haciendo a través de la negociación colectiva.**

6. La negociación colectiva ha experimentado una serie de transformaciones en un largo y complicado proceso que se inicia, legalmente, con la publicación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y se refuerza, posteriormente, con la Ley de 19 de marzo de 1994, núm. 11/1994. Siguiendo los principios de mejora de la competitividad de las empresas y de proteger y fomentar el empleo, estas reformas persiguen que la negociación colectiva sea un instrumento de adaptabilidad a las situaciones cambiantes en los sectores y las empresas, así como una gestión flexible de los recursos humanos. Así, **la negociación colectiva pasa a ser el instrumento principal en materia de regulación del sistema de clasificación profesional** que está permitiendo, a lo largo de los últimos años, la transformación de las clasificaciones según categorías profesionales de las antiguas Ordenanzas Laborales en grupos profesionales funcionales con el objeto de favorecer la movilidad de los trabajadores frente a la rigidez de la anterior clasificación. No obstante, las políticas de "flexibilidad", dirigidas particularmente a la contratación, los altos porcentajes de paro y los fuertes procesos de reestructuración de sectores y empresas, han condicionado bastante esos procesos de transformación y de movilidad a través de la negociación colectiva.

7. ¿En qué dirección se orienta hacia el futuro el reconocimiento del aprendizaje derivado de la experiencia laboral?

7a) Respecto a lo hecho, se han detectado experiencias que apuntan a una apertura hacia criterios y metodologías para el reconocimiento del aprendizaje de la experiencia laboral.

Tal es el caso de las distintas iniciativas que desde la Administración laboral se han puesto en marcha de cara a facilitar la inserción laboral de los desempleados, especialmente, los Planes de Servicios Integrados para el Empleo (Planes SIPE)(2.2.2). En esa misma dirección se vislumbra una ampliación de criterios hacia el reconocimiento de los saberes adquiridos de la experiencia laboral en los Certificados de Profesionalidad correspondientes a la formación ocupacional(2.4.) y, en menor medida, en los Títulos Profesionales mediante la Formación en Centros de Trabajo, los Programas de Garantía Social y las Pruebas de Acceso (2.2.). Entre las experiencias previas en el campo de la negociación colectiva a nivel sectorial se incluye también el reconocimiento de la experiencia laboral a través de La Fundación Laboral de la Construcción y la correspondiente acreditación a través de la cartilla profesional (2.5.2.1).

Las cuestiones abiertas, hacia el futuro, tienen que ver con la legitimidad del aprendizaje de la experiencia laboral a partir de estas experiencias, así como la fiabilidad y validez de las metodologías utilizadas para su reconocimiento y validación. A partir de las experiencias que se han analizado las opciones quedan, bastantes, restringidas.

En primer lugar, las opciones con más carga de legitimidad son los Títulos y Certificados Profesionales, sin que se haya producido la implantación de los últimos todavía. El resto de las experiencias no tienen legitimidad, como es el caso de los Planes SIPE, o está limitada, exclusivamente, al sector como la cartilla profesional en la construcción.

En segundo lugar, las experiencias que más legitimidad tienen para reconocer la experiencia laboral ponen en marcha mecanismos de validación que descansan, fundamentalmente, en pruebas en las que predominan los componentes formativos y objetivos de la validación de los conocimientos. A su vez, las experiencias de escaso o nulo poder de legitimación se fundamentan de manera especial sobre criterios en los que predominan los rasgos subjetivos y las condiciones y contextos concretos y situados en el lugar de trabajo, abriéndose a la concepción de la construcción social del conocimiento.

7b) Sobre las posiciones y orientaciones de los actores sociales, se observan diferencias importantes. Mientras desde las organizaciones empresariales, CEOE-CEPYME, las metodologías para el reconocimiento y validación de los saberes adquiridos mediante la experiencia laboral se basan en criterios objetivos, concretamente, en el repertorio de calificaciones y competencias definido a partir de la metodología del MEC, en sistemas de evaluación basado en la prueba y/o examen y mediante un equipo de expertos vinculados a la Administración.

Para los sindicatos, CC.OO y UGT, las metodologías para la elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones debe construirse a partir de la negociación entre los actores tomando como referencia de partida las experiencias de reclasificación de los puestos de trabajo realizadas en el marco de la negociación colectiva, con sistemas de evaluación más relacionados con criterios cualitativos y situados en la relación concreta de trabajo en la que la acreditación está abierta a la participación de los actores sociales.

5. Bibliografía:

ALALUF, Mateo; STROOBANTS, Marcelle: "¿Moviliza la competencia al obrero?", in Formación Profesional, n1 1, 1994, pp. 46-55.

ALEX, Lasño: "Descripción y registro de las cualificaciones", in Formación Profesional, n1 2, 1991, pp. 23-27.

ANDRE, M^a Helena: "El aprendizaje a lo largo de toda la vida: tendencias y perspectivas. La opinión de la Confederación Europea de Sindicatos", in Situación, n1 4, 1996, pp. 305-315.

ARBIZU, Francisca.: "La transferencia de las cualificaciones a nivel Comunitario" ponencia a las Jornadas Forum de la Cualificaciones, Madrid, 1997, Fundació CIREM-Escuela de Relaciones Laborales-Universidad Complutense de Madrid.

Sistemas y metodologías para la identificación ...

M. Santos, A. Alas y J.J. Castillo

BARTON, Dick: "El diseño de la organización y el aprendizaje en el puesto de trabajo; su relación en la industria del software", in Formación Profesional, n1 7, 1996, pp. 38-43.

BERTRAND, Olivier: "Dimensiones de la cualificación: especificidades y análisis", in Formación Profesional, n1 2, 1991, pp. 28-32.

BJÖRNAVOLD, Jens: "La evaluación del aprendizaje no formal: calidad y limitaciones de las metodologías" in Formación Profesional nº 12, 1997, pp. 58-75.

BJÖRNAVOLD, Jens: "¿Una cuestión de fé? Las metodologías y los sistemas para evaluar aprendiñajes no formales requieren una base de legitimidad" in Formación Profesional nº 12, 1997, pp. 76-83.

BLANCO, Juan: "Métodos y contextos de certificación profesional en la Unión Europea: algunas consideraciones al caso español", in M. Tovar y F. Palañón (coord.): La formación profesional: cualificaciones y certificaciones, Murcia, FOREM-CC.OO., 1998, pp. 31-52.

BLANCO, Juan y otros: "Cambios ocupacionales, requerimientos profesionales y servicios pblicos de empleo en España", in Economía y Sociología del Trabajo, n1 6, 1989, pp.157-168.

BOIX, Isidoro: "El modelo del sector de químicas", in M. Tovar y F. Palañón (coord.): La formación profesional: cualificaciones y certificaciones, Murcia, FOREM-CC.OO, 1998, pp. 193-225.

BOLETIN DEL CIRCULO DE EMPRESARIOS: "Empresa y formación profesional", in Boletín del Circulo de Empresarios, n1 47, monográfico, 1989, 201 p.

CABEZAS, Octavio: "Sistemas y Mecanismos de Cualificación y Certificación" in FOREN-CC.OO: Las cualificaciones profesionales en europea. Madrid, 1998a, FOREM, pp.100.

CABEZAS, Octavio: "El sistema espaÑol de certificación de competencias profesionales" ponencia presentada al "Primer Encuentro Andino sobre Experiencias de Formación Profesional con base en competencias laborales", Santa Fe de Bogotá, mayo 1998b, pp.51.

CALVO, Antonio: "La formación en la empresa española. Balance de una década", in Capital Humano, suplemento aniversario, mayo, 1997, pp. 14-20.

CARTA LOCAL: "Casi 60 entidades locales gestionarán los servicios de empleo en 1996" in Carta Local , junio 1995, pp. 12-13.

CASTILLO, Carlos A.; TERREN, Eduardo: "De la cualificación a la competencia: elementos para una reconstrucción epistemológica", in Cuadernos de Relaciones Laborales, n1 4, 1994, pp. 75-91.

CASTILLO, Juan José: A la bdsqueda del trabajo perdido, Madrid, Tecnos, 1998.

CASTILLO, Juan José: "Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores", in Juan José Castillo (comp.): La automatización y el futuro del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1991 (segunda edición), pp. 261-336.

CASTILLO Juan José; SANTOS Maximiano: "La cualificación del trabajo y los distritos industriales", in Economía y Sociología del Trabajo, n1 21/22, 1994, pp. 51-61.

CASTILLO y Otros: " Diseño de sistemas y metodologías de detección de necesidades de formación continua en las grandes empresas" Madrid, 1996, estudio para UGT-FORCEM.

CC.OO., FEDERACION MINEROMETALURGICA: Investigación sobre las necesidades de formación de las cuencas mineras, Federación Minerometaldrgica de CC.OO de Castilla-León, 1998.

CC.OO. FEDERACION MINEROMETALURGICA; CONFEMETAL; U.G.T. METAL: Estudio de necesidades de formación en el sector del metal, Madrid, Fundación Confemetal, 1997.

CC.OO., FITEQA: XI Convenio general 1997-98 de industrias químicas, Madrid, F.Q.T. (Asesores de Recursos Humanos), 1998.

CC.OO., FITEQA: Convenio general de perfumería y afines 1998-99, Madrid, F.Q.T. (Asesores de Recursos

Humanos), 1998.

CEDEFOP: Identification et validation des acquis anterieurs et/ou non-formels, Tessalonique, Cedefop, 1997.

CEDEFOP: Le rôle de l'entreprise dans la production des qualifications: effets formateurs de l'organisation du travail. Rapport de sinthese des etudes, Berlin, Cedefop, 1993, 133pp. (A cargo de Philippe MÉHAUT y Jacques DELCOURT).

CEDEFOP: Identification, validation et accreditation de l'apprentissage antJrieur et informel, Tessalonique, Cedefop, 1997 (Autor: Michel Feutrie)

CEIN: "Emprendedores: Memoria 97/98. Cursos de creación de empresas" Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra, 1998, pp.30. Memoria de actividades.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: Livre vert: Vivre et travailler dans la sociJte de l'information, Bruselas, Comisión Europea, 1996.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: Livre Blanc: Enseigner et Apprendre. Vers la sociJte cognitive, Luxemburgo, Comisión Europea, 1995.

COMITE ECONOMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: Dictamen sobre el Libro Blanco: Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva, Bruselas, CES, 1996.

CONSEJO GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL: I Plan Nacional de Formación Profesional. Madrid, 1993, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CONSEJO GENERAL DE LA FORMACION PROFESIONAL: II Plan Nacional de Formación Profesional, Madrid 1997, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CONSEJO GENERAL DE LA FORMACION PROFESIONAL: "Propuesta sobre el Sistema Nacional de las Cualificaciones y con relación al Instituto Nacional de las Cualificaciones" documento de trabajo (fotocopiado) Madrid 1998, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

D'IRIBARNE, Alain: "Una lectura de los paradigmas del Libro blanco sobre la educación y la formación: elementos para un debate", in Formación Profesional, n1 8/9, 1996, pp. 24-32.

DIRECCION GENERAL DE EMPLEO: "Estudio sobre las acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Principales resultados", in Economía y Sociología del Trabajo, n1 23/24, 1994, pp. 198-236.

DURAN, Federico y otros: Análisis de la política contractual en materia de Formación Profesional Continua en España, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1994.

DURAN, FEDERICO y otros: "La incidencia de los Acuerdos de Formación Continua en la negociación colectiva", in Economistas, n1 71, 1996, pp.38-48.

DURAN, Federico y otros: La formación Profesional Continua en España, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S.-FORCE, 1994.

ESTERAS, Joan: "Interrelaciones entre los subsistemas de formación profesional" in M. Tovar y F. Palanño (coord.): La formación profesional: cualificaciones y certificaciones, Murcia, FOREM-CC.OO, pp. 53-154.

EUSEBIO, Pedro de: "El Observatorio ocupacional: un dispositivo esencial en la política de formación", in Economía y Sociología del Trabajo, n1 6, 1989, pp. 82-109.

FEDERACION Estatal de Madera, Construcción y Afines (FEMCA-UGT): Convenio general del sector de la construcción, Madrid, FEMCA-UGT, 1997.

FORCEM: Memoria de actividades, 1993, Madrid, Forcem, 1994.

FORCEM: "Los acuerdos sobre Formación Continua: un pacto de futuro", Madrid, FORCEM, (folleto

Sistemas y metodologías para la identificación ...
divulgativo), 1994.

M. Santos, A. Alas y J.J. Castillo

FORCEM: Memoria de Actividades, 1996, Madrid, Forcem, 1997.

FOREM: Las cualificaciones profesionales en Europa, Madrid, FOREM, 1997.

FOREM: Certificación profesional y negociación colectiva. Acciones complementarias de acompañamiento a la formación, Madrid, FOREM, 1998.

FORES, Anna; RAMIREÑ, Carles; RUIZ, Joana: "Aprender a aprender con personas adultas. Los casos de Industrias Farmacéuticas Almirall y Squibb Industria Farmacéutica", in Capital Humano, n1 98, 1997, pp. 22-26.

FORMACION PROFESIONAL: "La generación de competencias en la empresa", in Formación Profesional, n1 5, 1995, (monográfico).

FUNDACIÓN CIREM, ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID: Jornadas Forum de las cualificaciones, Madrid, 1997, jornadas.

GALVAN, Jesús: "Certificación profesional y Negociación colectiva. Algunas experiencias en el ámbito de las empresas", en FOREM: Certificación profesional y negociación colectiva. Acciones complementarias de acompañamiento a la formación, Madrid, FOREM, 1998, pp.11-16.

GARCIA, Joaquín (dir): Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-96), Madrid, Consejo Económico y Social, 1998.

GARCIA, José: "Sistemas y mecanismos de cualificación y certificación" in FOREM: Las cualificaciones profesionales en Europa, Madrid, FOREM, 1998, pp. 83-87.

GARCIA, P.: "Conseguir el trabajo ideal" in El País Negocios, 29 de marzo de 1998

GOMEÑ, Blanca: "El nuevo Programa Nacional de Formación Profesional: Sistema nacional de Cualificaciones", in M. Tovar y F. Palañón (coord.): La formación profesional: cualificaciones y certificaciones, Murcia, FOREM-CC.OO., 1998, pp. 17-30.

GOMEÑ, Josep; OLIVER, Esther: "La acreditación de la experiencia: de la educación a la ocupación" Barcelona, 1998, Universidad de Barcelona 16 p. (comunicación).

HANDLEY, David: "Acreditación, certificación y transparencia de cualificaciones", in RED, Revista de Educación a Distancia, n1 19, 1997, pp. 5-12.

HEIDEMANN, Winfried: "La formación permanente como tema del diálogo social y en convenios colectivos", in Formación Profesional, n1 8/9, 1996, pp. 69-73.

HOMS, Oriol: "Las políticas de formación de las empresas españolas" in Guiton, Ch. Maruani, M. y Reynand, E.: Debates sobre el empleo. España, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, pp. 319-328.

IMADE: "Taller de empresas" . Documento interno, Madrid, 1991, pp.25.

IMAF: Guía para la búsqueda de empleo, Madrid, IMAF, 1996, pp. 159.

INEM: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO) guía técnica. , Madrid, INEM, 1997 (b), pp 113.

INEM: Plan Personal de Empleo y Formación: guía técnica. , Madrid, INEM, 1997(a), pp.32.

INEM: "Estudio piloto del dispositivo de evaluación para la Certificación Profesional" Dirección General del INEM, Documento de trabajo, Madrid, 1997.

INEM: Información sobre el Mercado de Trabajo: 1994. Madrid, 1994, INEM pp.406

INEM: "Entrevista Ocupacional" . Madrid, INEM, 1998, p.4.

INEM: Bases metodológicas para la elaboración de pruebas correspondientes a los certificados de profesionalidad. Madrid, 1997, INEM.

LINHART, Danille: "El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico", in Sociología del Trabajo, nº 31, nueva época, 1997, pp. 15-36.

LOPEZ, Manuel y otros: Sistema de formación profesional en España, Berlin, CEDEFOP, 1995, 93 p.

MANÑANARES, José: "La certificación de la experiencia laboral en España", in Cireminforma, n1 15, 1997, pp. 1-4.

MAURINES, Béatrice: "Antropologie de l'échange social. Apprentissages professionnels et dynamiques des relations au travail", in Formation et Emploi, n1 60, 1997, pp. 3-17.

MEC: Plan de reforma de la formación profesional, Madrid, 1992, Ministerio de Educación y Ciencia, pp.131.

MEC: Formación profesional: formación en centros de trabajo, Madrid, 1994, Ministerio de Educación y Ciencia, pp.84.

MEC: "Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo", Madrid, 1998, Ministerio de Educación y Cultura, Hoja informativa, 44 p.

MEC: Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo, Madrid, 1989, Ministerio de Educación y Ciencia.

MÉHAUT, Philippe: "Transformaciones organizativas y políticas de formación: ¿cuales son las lógicas de la competencia?", in Formación Profesional, n1 1, 1994, pp.56-63.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: Formación profesional ocupacional. Textos legales, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1995.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: "Informe sobre los resultados de la encuesta de requerimientos de empleo y formación profesional de las empresas", in Coyuntura Laboral, n1 39, diciembre 1994, Ministerio de Trabajo y S.S., 43 p. (realizada en 1993).

PARRA, Eloy: "Sistemas y mecanismos de cualificación y certificación" in FOREN: Las cualificaciones profesionales en Europa, Madrid, FOREM, 1998, pp. 77-81.

RAINBIRD, Helen: "Políticas sindicales de formación de los trabajadores con un bajo nivel de cualificación: análisis comparativo", in Formación Profesional, n1 2, 1994, pp. 59-64.

RETUERTO DE LA TORRE, Enrique: "Límites metodológicos en la estructuración de las cualificaciones profesionales", in Revista de Educación, n1 301, 1993, pp. 61-73.

RETUERTO DE LA TORRE, Enrique: "El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de toda la vida", in Situación, n1 4, 1996, pp. 137-152.

SANCHEZ, Julio: "Sistemas y mecanismos de cualificación y certificación" in FOREN: Las cualificaciones profesionales en Europa, Madrid, FOREM, 1998, pp. 55-60.

SANCHEZ, Julio: "El Plan Nacional de Formación Profesional: puntos fuertes y puntos débiles", in Boletín del Circulo de Empresarios, n1 57, 1993, pp. 173-191.

SANTOS, M. FERNANDEZ, J. Y ALAS-PUMARIÑO, A.: "Discrecionalidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrimento" in Sociología del Trabajo, nº 32, nueva época, 1997-1998.

SITUACION: "La opinión de las organizaciones patronales y sindicales (sobre formación continua)", in Situación, n1 4, 1996, pp. 337-373.

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO: Emergencia de nuevos modelos productivos, in Sociología del Trabajo, nº 27

Sistemas y metodologías para la identificación ...
(monográfico), Madrid, 1996.

M. Santos, A. Alas y J.J. Castillo

SPRI: "Taller de empresarios", folleto divulgativo, Bilbao, 1988.

STROOBANTS, Marcelle: Savoir-faire et competences au travail, Bruxelles, Editions de l'UniversitJ de Bruxelles, 1993.

TOVAR, Manuel; PALAÑÓN, Francisco (coord.): La formación profesional: cualificaciones y certificaciones, Murcia, FOREM-CC.OO., 1998.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT): Iniciativa Sindical de Progreso, Madrid, UGT, 1991.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT): 36 Congreso Confederal. Resoluciones, Madrid, UGT, 1994.

VARTIAINEM, Henry J.: "El auge de la formación por aprendizaje en Finlandia", in Formación Profesional, n1 4, 1995, pp. 31-37.

VAÑQUEÑ, Goñalo: "Aprendiñaje y formación en la sociedad cognitiva", in Situación, n1 4, 1996, pp. 33-52.

VILLAREJO, Esteban; MEGIA, Eduardo: El papel de los interlocutores sociales en la formación profesional en España, Berlín, CEDEFOP, 1998 (fotocopiado).

5.2. Relación de personas entrevistadas

Juan Blanco (1)⁷
Gabinete Confederal de CC.OO.
Representante en el Consejo General de Formación Profesional.

Teodoro Escorial (2)
Secretario de Formación en la Comisión Ejecutiva Confederal de U.G.T. Representante en el Consejo General de Formación Profesional.

Eloy Parra (3)
Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE.
Representante en el Consejo General de Formación Profesional.

Luis Beamonte (4)
Secretario de Administración y Finanzas de U.G.T.
Representante en CEDEFOP.

Isidoro Boix (5)
Comisión Ejecutiva de la Federación de industrias textil-piel, químicas y afines de CC.OO. Acción sindical.

Audaz Acera (6)
Comisión Ejecutiva de la Federación de industrias textil-piel, químicas y afines de CC.OO. Formación.

Saturnino Gil (7)
Secretario de política Sectorial. Metal, construcción y afines. Federación estatal de UGT.

Mario Latorre (8)
Gerente de la Fundación Laboral de la Construcción.

Nestor Alvarez (9)
Responsable de siderurgia de la Federación minero-metalúrgica estatal de CC.OO.

José Luis Ruiz (10)

⁷ El número entre paréntesis hace mención a las citas que se hacen en el texto en letra cursiva.

Secretario de Formación y Empleo de Euskadi de CC.OO.

Florencio Manzano (11)
Director de Fundación Madrid Formación y Empleo (MAFOREM).

Enrique Sampayo (12)
Asistencia técnica de CC.OO. en FORCEM.

Ignacio Fernández (13)
Técnico de la Dirección General de Formación Profesional, MEC.

Felix González
Catedrático de la Facultad de Pedagogía de la UCM.

Javier Mardones
Coordinador de Formación Profesional. Instituto para el Desarrollo Curricular y la Formación del Profesorado (IDC). Euskadi.

Josefa Moleón
Técnica de Formación en el Area de Formación Ocupacional del INEM.

Montserrat Busto y Aurora Muñoz
Técnicas del Programa de Calificación de Demandantes de Empleo del INEM.

Amparo Alcamí
Técnica de la Unidad de diseño Metodológico. Servicio de Adecuación de la Oferta Formativa del INEM.

José Luis García
Técnico de la Sudirección General de Formación Ocupacional del Ministerio de Trabajo.

Francisca Azpiru
Técnica de la Dirección General de Formación Profesional Reglada. MEC.

Francisco Borges
Sociólogo de la Secretaria de Organización de U.G.T.

José Ignacio Gil
Gabinete técnico de la Federación mineromatelúrgica de CC.OO.

Antonio Morel
Director de la Oficina INEM del municipio de Fuenlabrada (Madrid).

Cecilia Payno
Cordinadora de Empleo. Subdirección Provincial del INEM (Madrid).

Maribel Romero
Técnica del Centro de Iniciativas de Formación para el Empleo. Ayuntamiento de Fuenlabrada (Madrid).

5.3 Relación de bibliotecas y centros de documentación

* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

* Consejo Económico y Social

* Facultad de Ciencias políticas y sociología

* Cámara de Comercio e Industria de Madrid

* Centro de Documentación de la Oficina de la Unión Europea en España.

* Escuela Julián Besteiro, U.G.T.

* Instituto de Información y Documentación en Ciencias Sociales del Consejo Superior de Investigaciones científicas.

5.4. Relaciones de revistas consultadas

REVISTA	<u>periodo consultado</u>
* Boletín del Circulo de Empresarios	1995-98
* Capital Humano	1995-98
* Coyuntura Laboral	1991-94
* Economía y Sociología del Trabajo	1989-94
* Formation et emploi	1992-97
* Formación Profesional	1991-98
* Herramientas	1992-98
* Situación	1995-98
* Sociología del Trabajo	nº sueltos
* Sociologie du Travail nº sueltos	

Seminario
CHARLES BABBAGE
de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo.

REFERENCIAS DE INVESTIGACION.

Bibliografía:

Castillo Alonso, J.J.: Sociología del trabajo. Un proyecto docente. Madrid, CIS, 1996.

Castillo Alonso, J.J.: El trabajo del sociólogo. Madrid, Editorial Complutense, 1994.

Candela, P.: Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888.1927) Madrid, Tecnos, 1997.

Del Bono Maldonado, A: "Madrid tuvo "La Fortuna". Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condiciones de trabajo en una fabrica madrileña 1900-1930." En Sociología del Trabajo nº 28, 1996, pp.129-149.

Villena, J.: "Organización del trabajo y cognición en la sala de control". En Sociología del Trabajo nº 29, 1996, pp. 33-64.

Santos, M; Fernández, J.A.; y Alas-Pumariño, A.: "Discrecionalidad empresarial de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrito". En Sociología del Trabajo nº 32, 1998, pp. 81-106.

Tesis doctorales presentadas.

Alas-Pumariño, A.: "Conflictividad Laboral y reestructuración productiva: el caso de Reinosa. Madrid 1993 p.430. UCM

Byrne, J: "Work, organization and conflict: the brichlayers of Madrid 1870-1914". Universidad de Florencia.

Candela, P.: "Trabajo y organización del trabajo en la industria del tabaco: Las cigarreras madrileñas, 1890-1920" Madrid 1995 p. UCM

Santos Sánchez, M.: "Los prerequisites sociales de la cooperación entre empresas". Madrid, 1995, p.367. UCM.

Tesis doctorales en curso de realización

Del Bono, A.: "Organización del trabajo y disciplina en el sector de las telecomunicaciones: Telefónica de España, Telefónica de Argentina".

Fernández, J.A.: "La industrialización de Villaverde (1940-1965). Emigración, condiciones de trabajo y vida en el sur madrileño".

Galan, A.: "La industria del calzado en Almansa. Origen y evolución 1875-1955".

González, R.: "El concepto de actividad en las ciencias sociales del trabajo".

Lahera, A.: "Innovación tecnológica y participación: diseño e implantación".

Méndez, J.: "La dimensión social de la reestructuración productiva en el sector del automóvil de la C.A. de Castilla-León".

Villena, J.: "La concepción del trabajo como espacio de acción : la escuela francesa de ergonomía".

Otros trabajos de investigación y áreas de estudio.

Curso de Experto en Ergonomía. Universidad Complutense de Madrid

"Diseño de sistemas y metodologías de detección de necesidades de formación continua en las grandes empresas." Informe de investigación encargado por UGT. Madrid 1996 p. 320.

"Implantación de sistemas de calidad en las pequeñas y medianas empresas de Fuenlabrada." Fuenlabrada 1996-1997.

"Desarrollo local y políticas publicas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas".

Arqueología industrial.

Política territorial y rehabilitación de espacios productivos en Madrid.

"Metodologías y sistemas de identificación, valoración y reconocimiento del aprendizaje no formal".

DOCUMENTOS DE TRABAJO SEMINARIO CHARLES BABBAGE

Castillo, J.J.: "La emergencia de nuevos modelos productivos: fabricando la organización del trabajo del futuro en España." Madrid, Abril 1996, Documentos de Trabajo nº 1.

Santos, M., Fernández, J.A., Alas-Pumariño, A: "Discrecionalidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrító". Madrid, Marzo 1997 Documentos de Trabajo nº 2.

Lahera, A.: "Fabrica y comunidad: transformación del trabajo e interdisciplina en las Ciencias Sociales del Trabajo". Madrid, Marzo 1998. Documentos de Trabajo nº 3.

Castillo, J.J., López García, M., Candela, P.: "Arqueología industrial: arqueología del trabajo en Madrid 1991-1998. Un curso de doctorado pionero en la universidad española". Madrid, Marzo 1998. Documentos de Trabajo nº 3.

Santos, M., Alas-Pumariño, A., Castillo, J.J.: "Sistemas y metodologías para la identificación, reconocimiento y valoración del aprendizaje informal en España". Madrid, Mayo 1999. Documentos de Trabajo nº 4.

Despacho 2213
Departamento de Sociología III.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
Campus de Somosaguas. 28223 MADRID.
Telf. 394 28 72 Fax 394 28 76.