

FORUM DE LAS CUALIFICACIONES

**2ª JORNADA - "CUALIFICACIONES Y PERFILES
PROFESIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA"**

23 ABRIL 1.997

(CONCLUSIONES)

“FORUM DE LAS CUALIFICACIONES”

“CUALIFICACIONES Y PERFILES PROFESIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”

Miércoles, 23 de Abril de 1.997

ESCUELA DE RELACIONES LABORALES
C/ San Bernardo, 49 - 28015 Madrid - Tfnº: 394.66.25 Aula: 3

ORDEN DEL DÍA

- 9,00 h. Recepción y entrega de documentación
9,30 h. **Presentación de la Jornada: Javier Zornoza, Director Escuela RRLL.**
- 9,45 h. **1ª Ponencia:** “Metodologías para conectar profesionalidad y grupos profesionales”. **Oriol Homs / J. Manzanares.** Fundación CIREM.
2ª Ponencia: “Los Convenios Generales de Sector y la profesionalidad”.
Ponente: Juan Blanco, Gabinete Confederal /CCOO
Moderador: Carlos Prieto, Escuela RRLL.
- 11,30 h. Café
12,00 h. **1ª Mesa Redonda: Experiencias Sectoriales**
Jose Manuel Suarez. Secr. Acción Sindical Fed. METAL UGT
Jordi Gimenez. Secr.General.Feder.Estatal SEGUROS CC.OO
Beata Rozga. Técnico Federación Industrias Alimentación y Bebidas-FIAB
Debate
Moderador: Eloy Parra -Dpto. RR.LL. CEOE
Debate.
- 14,00 h. Comida
16,00 h. **2ª Mesa Redonda**
Enfoque del tema desde los Agentes Sociales:
UGT - José Calleja. Gabinete Técnico Confederal
CCOO - Fernando Puig (pendiente de confirmar)
CEOE
Moderador: Jorge Aragón. Director de Fundación 1º Mayo.
Debate.
- 17,30 h. **3ª Ponencia:** “Cualificación Profesional y negociación colectiva en el Acuerdo de Bases de FP”.
Ponente: Julio Sánchez Fierro, Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y AA.SS. (pendiente de confirmar).
Moderador: Rafael Ordovás, Ministerio de Trabajo y AA.SS.
Debate
- 18,30 **Conclusiones: Julio Fernández,** Escuela de Relaciones Laborales.

FORUM DE LAS CUALIFICACIONES: "CUALIFICACIONES Y PERFILES PROFESIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA"

1ª Mesa Redonda: Experiencias Sectoriales.

-J.M.Suárez: Secretario de Acción Sindical de la Federación del METAL, de UGT.

El 24% de los trabajadores del Metal tienen formación profesional, un nivel que se encuentra por encima del conjunto de la industria, producto de las antiguas "Escuelas de Aprendices" que existían en las grandes empresas, sobre todo en las públicas, de las cuales salieron muchos aprendices que hoy son oficiales o maestros en la industria del metal, y producto también de la antigua FP. Sin embargo, existe un grupo muy importante, un 36% de los trabajadores, que no tienen estudios terminados, y sin embargo tienen una gran capacitación profesional producto de la experiencia laboral de largos años; estas personas están básicamente en mantenimiento o producción.

Cómo actuamos los sindicatos. Por desgracia, en el Metal no tenemos un convenio sectorial estatal que homogenice las condiciones de trabajo de todo el sector, produciéndose una desvertebración. Tenemos convenios provinciales de la siderometalurgia y convenios de la automoción que no son tales, sino convenios de los talleres de mantenimiento y reparación de automóviles, y algún convenio de montaje, que están ligados a los convenios provinciales del metal; además contamos con convenios de empresa, y pactos que se acuerdan después de firmar el convenio provincial, en el marco del mismo (esto ocurre sobre todo en Cataluña y País Vasco). Por último tenemos el sector de metalgráficas que tiene un convenio estatal, exceptuando a Cataluña, donde se está negociando su incorporación al convenio estatal.

Cómo llevar a la práctica la redefinición de las clasificaciones profesionales, y cómo contar con un único interlocutor con quien negociarla y con quien se pueda llegar a acuerdos. En 1987 UGT firmó un convenio colectivo estatal de eficacia limitada con CONFEMETAL, que tuvo una vigencia de dos años y que no tuvo incidencia práctica en el sector. Después del mismo, nos fue muy difícil a las federaciones del metal de UGT y Comisiones de convencer a la Patronal para firmar un nuevo convenio estatal, o en su defecto un acuerdo marco general. Fue imposible porque no estaba de acuerdo con ello el Presidente de CONFEMETAL Pérez de Bricio. Es muy difícil cambiar la mentalidad de la dirección de CONFEMETAL para asumir esta necesidad. Debido a la reforma del Estatuto de los Trabajadores, que obligaba a la cobertura de determinados temas, entre ellos la clasificación profesional, la estructura salarial, la salud laboral, y faltas y sanciones; en 1995 se llegó al compromiso de pactar por separado estos temas.

El primer acuerdo al que se llegó en Enero de 1996 es el de la clasificación profesional. Partíamos de una experiencia previa de negociación de clasificaciones profesionales: en 1993, en el sector público del metal pactamos UGT, Comisiones y INI-Teneo una clasificación para las empresas públicas, lo que se llamó el AES

Metal. El 90% de las empresas eran grandes empresas. La clasificación se apoya en tres áreas funcionales y cinco grupos profesionales, con la excepción de que alguno de ellos se podía subdividir en dos, pero esto sólo podía ocurrir con uno, de manera que no existieran más de siete grupos o subgrupos. En el acuerdo posterior con CONFEMETAL, se decidió que las Pymes pudieran tener sólo dos divisiones funcionales y menos grupos profesionales, que habría que discutir en el ámbito inferior. Este acuerdo fue un ejercicio teórico, es decir, un acuerdo orientativo para la negociación en ámbitos inferiores. Fue necesaria una labor pedagógica dirigida a los cuadros de las dos federaciones para explicar en qué consistía el acuerdo, y cómo se debía aplicar a nivel provincial.

El acuerdo que se va a firmar el día 28 tiene algo muy positivo, que es la articulación y vertebración de la negociación colectiva de este país: permite que al margen de situaciones conflictivas puntuales, se puede reflexionar serenamente y llegar acuerdos en temas claves para el sector. Este clima de confianza es el que permitió el llegar a un pacto sobre clasificación profesional (9 de Enero de 1996). Sin embargo, sólo un convenio provincial, el de Las Palmas, ha incluido la clasificación pactada en el convenio. El problema es que no negocian los convenios los empresarios, sino abogados que contratan que no conocen la problemática de las empresas, y dificultan el llegar a acuerdos.

El problema para el empresario es el coste que va a tener para él reconvertir las 70 categorías existentes en unos cuantos grupos profesionales. Sin embargo, la clasificación en grupos permite una mayor movilidad profesional y saturación del trabajo, que al empresario le ahorra las reclamaciones permanentes en los tribunales ordinarios por no respetar las categorías correspondientes. Se debería hacer este ejercicio teórico de reflexión, a nivel provincial, y posteriormente calcular el coste del cambio de las clasificaciones. Si se empieza por lo segundo, se dificultará el llegar a un consenso básico.

El estudio OCES al que se refería Oriol nos ha permitido identificar 20 perfiles profesionales transversales. Nosotros pensamos que es muy importante reconocer la experiencia profesional, y esto hay que pactarlo con la Patronal. Para ello, el acuerdo que se va a firmar sobre racionalización de la estructura de negociación colectiva va a favorecer este proceso de negociación, que se va a ver apoyado por un mayor sentido común en el sector en cuanto a que la dinámica de negociación continuada, año a año del convenio provincial o de empresa, centrada en los aspectos salariales, se va a sustituir por otra dinámica de negociación continua en comisiones de trabajo sobre temas como son la clasificación profesional, la seguridad laboral, y la formación profesional, bajo el marco de un convenio negociado para dos o tres años. Hay que generar confianza entre las partes.

-J.Giménez: Secretario General de la Federación Estatal de Seguros de CC.OO.

En nuestro sector, en el Convenio General de Entidades Aseguradoras, Reaseguradoras y de Mutuas de Accidentes de Trabajo, se ha dado una respuesta total y completa a la sustitución de la Reglamentación del Trabajo del año 1970.

Lo que años atrás era el Convenio Interprovincial de Seguros regula desde hace varias décadas las relaciones laborales en el sector de Seguros. Es un marco general que ha permitido una cierta ordenación y racionalización, y la articulación de los espacios negociables, la concurrencia entre convenios, así como las materias exclusivas del convenio general, y una de esas materias es el sistema de clasificación profesional.

Nosotros no pretendemos que el convenio sea una foto fija producto de una correlación de fuerzas en un momento determinado, sino un instrumento de gestión.

El artículo 11 del Capítulo III del Convenio es un artículo "filosófico" que plasma el espíritu de las partes, facilita la aplicación de la norma convencional en la empresa y expresa una voluntad de clarificación conceptual. Según el artículo 2 el sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la empresa y el desarrollo profesional de los trabajadores.

El sistema de clasificación profesional ha sido para nosotros la columna del convenio general, todo lo demás se ha construido a partir del mismo: el sistema de formación, de promoción, de retribución, que ha sufrido un cambio radical respecto del anterior, no sólo en la adaptación de las 36 categorías a los 10 niveles retributivos, sino en la concepción de la clasificación, que era producto de un sistema militarista, y que ahora se basa en el apoyo a la profesionalidad; en cuanto a la antigüedad se ha introducido un concepto ligado a la profesionalidad, el de la experiencia.

En el artículo 12 se recoge que el sistema de clasificación regulará el nivel retributivo. En el artículo 11.8 se dice que un sistema de clasificación profesional precisa de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará unas mayores expectativas profesionales.

Razones para una nueva clasificación profesional: en el artículo 11.2 se explicita que el nuevo sistema sustituye al de la Ordenanza Laboral, promueve una razonable correspondencia entre la organización de la empresa y los nuevos cambios tecnológicos, así como la cualificación profesional.

Ha sido una negociación muy larga. La primera propuesta es del año 88, cuando se crean una Comisión Paritaria y una Comisión Técnica. En el año 1989 CC.OO. hace su propuesta que contemplaba siete grupos profesionales. El resultado final ha sido un híbrido, puesto que si bien se reconocen cinco grupos, existen diez niveles retributivos. Hay movilidad profesional no sólo entre grupos, sino también entre niveles retributivos.

Las dos áreas funcionales que se contemplan en el convenio son Seguros y Sanitarias (Mutuas de Accidentes de Trabajo). Seguros se desdobra en dos, Gestión

Técnica de Seguros y Gestión de Servicios Generales, que es un cajón de sastre. En el artículo 22 del convenio, que regula la movilidad funcional establece que habrá que tener en cuenta la división de actividades (Seguros y Sanitarios) y la subdivisión en Seguros, poniendo límites a la movilidad dentro del área de Gestión de Servicios Generales, entre profesiones radicalmente distintas será necesario un período de adaptación profesional, mediante una formación adecuada.

Nuestra propuesta incluía también el reconocimiento de nuevos ámbitos contractuales, como la negociación de la gestión de la profesionalidad como propiedad del trabajador y no sólo como decisión unívoca del empresario.

La definición de los grupos y de los niveles profesionales se hace en función de cinco factores: conocimientos, iniciativa, complejidad, responsabilidad, capacidad de dirección. Hay una importante deficiencia y es que no se definen en el convenio los factores de valoración porque aunque nosotros proponíamos una definición, la patronal no quiso incluirlos. Este uno de los retos para negociaciones futuras.

El convenio tiene una construcción abierta a su posterior aplicación en ámbitos inferiores, porque este sector, sobre todo Seguros, es muy heterogéneo. La construcción de los grupos atiende a los criterios generales de definición de cada grupo profesional, el nivel de formación, establecer un nomenclátor de tareas a título orientativo y establecer los niveles retributivos. La determinación del nivel profesional y retributivo de cada trabajador se haría por negociación en cada empresa. La Comisión Mixta Paritaria del Convenio tiene competencia en cuanto a la aplicación correcta del sistema de clasificación a nivel de empresa.

El elemento fundamental es el elemento de la participación: en la Disposición Transitoria 2ª se regula la participación, pero de una manera un poco tramposa. Parte de una cláusula del Estatuto de los Trabajadores y recogida en el Capítulo II del convenio que dice que la capacidad para organizar la empresa es del empresario. La propuesta inicial de transposición de las viejas categorías a los nuevos grupos es potestad del empresario; pero a partir de ese momento se debe negociar con la representación de los trabajadores la aplicación concreta de la nueva clasificación. Si hay desacuerdo es la Comisión Paritaria Mixta la que en virtud de sus competencias de arbitraje y mediación soluciona el problema.

2ª Mesa Redonda: Enfoque del tema desde los Agentes Sociales

-José Calleja: Gabinete Técnico Confederal-UGT-

El modelo de negociación que defiende UGT se basa en la vertebración de la negociación colectiva. Con ello se persigue mantener la unidad del mercado de trabajo a nivel nacional, que existan convenios sectoriales de nivel nacional que permitan la regulación de aspectos muy importantes de las relaciones laborales y la articulación con los convenios de ámbito inferior. Perseguimos también un modelo articulado y dinámico: en el texto del convenio no se pueden cerrar determinadas materias que necesitan de una gestión posterior, como es el caso de la clasificación profesional. En un documento conjunto de UGT y CC.OO. sobre las directrices para la negociación colectiva de este año se desarrolla el papel de las Comisiones Paritarias, de los instrumentos de administración del convenio. Y por último consideramos muy importante el papel que le corresponde a las Confederaciones y a los poderes políticos en lo que llamamos la "negociación social".

La negociación colectiva y la ley. Nosotros criticamos la reforma del año 84 porque hacía depender las nuevas clasificaciones profesionales de la flexibilidad laboral, de la flexibilidad empresarial, y de la individualización. Nosotros apoyamos que la clasificación profesional y la flexibilidad sean negociadas y pactadas conjuntamente.

Esto se afronta en la negociación colectiva desde la unidad de acción, desde el compromiso conjunto de renovar y actualizar el viejo sistema de categorías, atendiendo a las necesidades productivas y teniendo en cuenta que lo que está en juego es el empleo, y en tercer lugar, en incluir en la negociación de la clasificación profesional la perspectiva del trabajador (por ejemplo, darle a la formación profesional el carácter de derecho, hablar de la promoción profesional en términos de carrera profesional y de estabilidad, es hablar de movilidad en términos de cualificación y de garantías para los trabajadores, es hablar de una definición de perfiles que tenga en cuenta la experiencia profesional y es hablar de certificaciones profesionales como verdaderos derechos).

La relación entre estabilidad y cualificación: los sindicatos hemos conseguido que la patronal compartiera con nosotros el objetivo de la estabilidad, y no es anecdótico que la exposición de motivos del Acuerdo Interconfederal diga que lo que persigue es la estabilidad en el empleo. El Acuerdo sobre Formación de 19 de Diciembre de 1996, establece un puente con algunos de los contenidos de estos acuerdos.

Contenidos concretos de los acuerdos que afectan a la estabilidad: los contratos formativos, en particular el contrato para la formación, el nuevo contrato indefinido, el diseño de la negociación colectiva que se hace en el Acuerdo Interconfederal y el acuerdo de cobertura de vacíos.

En cuanto al contrato en prácticas, se ha llegado al acuerdo de que la negociación colectiva defina para qué perfiles se aplicará este tipo de contrato, en qué supuestos cabe hacerlos y el contenido de los mismos. En cuanto al contrato de formación sí se ha hecho una nueva definición, y se ha puesto el empeño en que este contrato cumpla efectivamente su objetivo, proporcionar al trabajador una cualificación. Se ha partido de un concepto amplio de cualificación, y se han

establecido una serie de garantías, como la edad del aprendiz (hasta 21 años), el número de trabajadores y la duración del contrato (dos años). Se ha establecido un compromiso conjunto de las Confederaciones de dirigirse al Gobierno para que la política pública de certificaciones responda a los objetivos que se plantea, de certificar la cualificación. Se ha mejorando también la protección social, en lo que se refiere a incapacidad laboral y la garantía de políticas activas dirigidas a una mayor ocupabilidad, y garantizando su conversión en indefinidos por la negociación colectiva.

En lo que se refiere al Acuerdo sobre Negociación Colectiva, nos hemos comprometido a regular en el nivel sectorial y estatal la estructura profesional. En el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos se establece también la necesidad de negociar la clasificación profesional.

-Juan Blanco: Gabinete Confederal -CC.OO.-

Una cuestión que para nosotros tienen una relevancia importante en el corto plazo, aunque parezca que está lejana de la negociación colectiva: la relación entre la estructura profesional pactada en negociación colectiva, la formación continua y el sistema nacional de cualificaciones, incluyendo el papel que juega el servicio público de empleo. Nosotros estamos preocupados por la evolución de lo que ha sido un hito en este país, el acuerdo de 1993? para poner en marcha la formación permanente de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral. Nosotros estamos muy empeñados en que no sea interpretado como un acuerdo más, sino que en esta primera fase de aplicación se asiente como un instrumento usual de cubrir las lagunas formativas, y de mantener y actualizar las cualificaciones de la población ocupada.

Lo importante a partir de ahora es qué sentido y qué posición va a tener la formación continua en el conjunto de las políticas de cualificación profesional, tanto en el terreno estricto de las relaciones laborales, como en las interrelaciones entre los distintos sistemas educativos y sus certificaciones.

Para nosotros es muy importante que la negociación colectiva de los temas de la profesionalidad se institucionalice. Este es un país donde la producción de las cualificaciones y sobre todo su reconocimiento están muy empresarializadas. Existe muy poco reconocimiento social de la cualificación. En este sentido el Sistema Nacional de Cualificaciones es una urgencia, no sólo en el terreno de la Educación General de la Formación Profesional Reglada o de los sistemas de Convalidación, sino también para sacar el reconocimiento social de las cualificaciones de los espacios estancos de las empresas, sobre todo en un país en que las empresas cada vez más reducen su tamaño, por lo que el espacio donde son identificables las cualificaciones también es más reducido, con lo cual para que esta estrategia de negociación colectiva tenga éxito debe definirse con nitidez este espacio del sistema nacional de cualificaciones, que permita identificar las relaciones entre los tres subsistemas, los criterios para la certificación de la formación continua, y que los módulos de los Certificados de Profesionalidad que emite el servicio público de empleo sirvan como referencia para la concreción de los módulos formativos del nuevo Contrato formativo que sustituye al de Aprendizaje, y las posibilidades de certificación de esa profesionalidad.

En este país hace diez años sólo existía un observatorio del empleo y las ocupaciones y desde entonces para acá no hacen más que aparecer observatorios de las ocupaciones, de análisis de las cualificaciones, de detección de necesidades de la formación de la formación de la formación, etc, y eso supongo que será por cuestiones de espacio de mercado, pero la propia Administración ha mimetizado esa tendencia. Nosotros pensamos que la identificación de las cualificaciones, de sus contenidos, etc, debe ser objeto de un instrumento público unificado a nivel estatal, que se concrete en bases de datos con una cierta homogeneidad, al servicio de las administraciones competentes y de los agentes sociales, evitando así su fragmentación, dificultando la constitución urgente del Segundo Plan Nacional de Formación Profesional y del Sistema Nacional de Cualificaciones que debe ser el que marque una metodología homogénea para todas las actividades

que tengan que ver con la formación, con los subsistemas formativos y con la detección de necesidades y de cambios cualificacionales.

Gracias a la anticipación de las tendencias futuras de necesidades de cualificación, y revisando radicalmente las clasificaciones profesionales, la redistribución, la reorganización del trabajo, podemos anticipar procesos de regulación de empleo que pueden ser menos duros.

3ª Ponencia: “Cualificación Profesional y Negociación Colectiva en el Acuerdo de Bases de FP”

-Julio Sánchez Fierro: Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Para evitar la descoordinación de las Administraciones Laborales y Educativas en materia de diseño, planificación y gestión de la formación profesional, el actual Gobierno tenía aprobado en septiembre un Proyecto de Ley para su discusión en el Parlamento ampliando la composición del Consejo de la Formación Profesional a fin de que las Comunidades Autónomas estén presentes en él. En fechas brevísimas se aprobará definitivamente.

Este órgano es esencial para dar dos pasos fundamentales: la existencia de un Sistema Nacional de Cualificaciones, que necesita de la coordinación de las diferentes administraciones públicas y de los agentes sociales, que a su vez necesita además de relacionar ésta con la negociación colectiva, con los sistemas de clasificación profesional que se negocia en la misma, y conectar la formación reglada, conectar la continua, conectar las acciones de formación profesional y conectar las acciones de formación ocupacional para desempleados. Esto es lo que viene a plantear con toda claridad el Acuerdo de Bases de la Formación Profesional y el Segundo Programa Nacional, que es la integración de los tres subsistemas en un sistema de formación profesional, y en un sistema de cualificaciones y un seguimiento muy cercano y muy detallado de la evolución tanto de la oferta como de la demanda del mercado de trabajo y la oferta de los formadores en el campo de formación.

Para ello el Consejo estará dotado de un órgano técnico de asesoramiento, de prospección, de investigación que será lo que llamamos Instituto de las Cualificaciones.

La Segunda Jornada del Forum de las Cualificaciones fue clausurada por el Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Fierro, Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en una sesión moderada por Rafael Ordovás, Consejero Técnico de la Secretaría General de Empleo de dicho Ministerio.

En su exposición el ponente se elevó por encima del tema objeto de esta segunda Jornada, efectuando un agudo balance, más entrañable que crítico, del pasado reciente, destacando las nuevas iniciativas ya emprendidas, y avanzando, no sin cautelas, novedades que están a punto de hacerse realidad.

De ese pasado reciente recordó los avances realizados en el período 1983-1986, impulsados sobre todo por el entonces Ministerio de Educación y Ciencia, y auspiciados por la Unión Europea, en materia del difícil acercamiento Escuela-Empresa, y destacó el interés de la investigación de posibles estrategias "**Sectoriales**" de actuación, llevadas a cabo por la Fundación IESA, bajo la dirección de expertos en la materia como Oriol Ohms y Rafael Ordovás, presentes en la sala.

Subrayó que investigaciones como la indicada dieron un considerable impulso a la superación de enfoques miopes de la Formación Profesional, Reglada, Ocupacional y Continua, contribuyendo a fijar las actuaciones a necesidades concretas, correctamente identificadas a nivel sectorial, engarzadas en las carreras profesionales en forma de itinerarios formativos precisos, y conectadas, gracias a ello, con los procesos de negociación colectiva y de certificación.

Asimismo destacó la creación del Consejo General de Formación Profesional, y la ruptura del "encasquillamiento presente de las Instituciones (MEC, INEM, CCAA) que pasaron de actuar como microcosmos aislados a una fase de comunicación, cooperación e interacciones", que han dado sus frutos, gracias también a la superación de una etapa de escasez de recursos, penuria de medios y falta de definición, por la intervención del Fondo Social Europeo, tanto con sus recursos como con sus orientaciones

Recordó también el impulso que supuso la introducción de "la gran idea de fines de los 80", la Formación Permanente... para toda la vida... y su concreción en la política de Formación Continua, que cristalizó en los consiguientes Acuerdos, y en los Organismos gestores, a nivel estatal y de las Comunidades Autónomas.

A pesar de reconocer todo lo avanzado, el ponente dejó entrever su opinión de que la Formación profesional Reglada "no acaba de cuajar", y que la Formación Ocupacional "sigue con tanteos", quizás por la falta de puestos de trabajo, añadió, suavizando así su enjuiciamiento crítico.

Por ello reconoció que queda mucho por hacer, e identificó la fecha de Mayo de 1996 como el inicio de una nueva andadura, con hitos tan importantes como la inauguración de una nueva etapa en el Diálogo Social, la reforma del Consejo General de Formación Profesional, la aprobación de la segunda versión del Plan (o Programa) Nacional de Formación Profesional, y la revitalización del objetivo del establecimiento de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, articulador de las actuaciones de los Departamentos de Educación y Trabajo, las CCAA y los Agentes Sociales, y vinculado a los procesos de movilidad funcional, a las carreras profesionales, a la estabilidad en el empleo, y al tema objeto de esta Jornada: Los Sistemas de Clasificación Profesional y la Negociación Colectiva.

Y en fin, tras subrayar la importancia del seguimiento y la evaluación de las políticas en cuestión, recordó las limitaciones con que hubo de operar la Unidad Interministerial para las Cualificaciones Profesionales... y auguró... con las razonables reservas de confidencialidad... la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Las intervenciones del moderador y de los asistentes se centraron con la natural ansiedad en sonsacar al ponente más detalles acerca del Instituto, pero infructuosamente, pues supo eludir cortésmente estas inquisitivas preguntas, al no estar cerrado el tema.

CUALIFICACION PROFESIONAL Y NEGOCIACION COLECTIVA.

Sumario de la intervención de UGT en la 2ª Mesa redonda del forum de las cualificaciones. Madrid, 23 de abril de 1997

Habiendo abordado durante la mañana de esta jornada, a través de diversas ponencias el análisis de experiencias sectoriales concretas, la visión desde la que se pretende tratar el tema en esta intervención, es la propia del área sindical de nuestra Confederación, es decir, una visión más global y de principios que no entra en el diseño concreto de los contenidos incorporables a la negociación colectiva, sino que se centra más en determinados aspectos estructurales y en otros temas de actualidad, como son los recientes acuerdos sobre estabilidad y negociación colectiva que incorporan elementos de interés relacionados con la cualificación profesional.

La relación entre el modelo de negociación colectiva y la profesionalidad.

Las cuestiones estructurales del mercado de trabajo precisan de una regulación caracterizada por su dimensión unitaria en el ámbito nacional, como realidad económica insoslayable y por su adaptación a los distintos sectores productivos. Una de estas cuestiones es sin duda la relativa a la definición de los distintos perfiles profesionales, cualificaciones y los consiguientes sistemas de clasificación profesional. Carecería de sentido pensar que cada empresa o cada centro de trabajo contara con su propio sistema de encuadramiento profesional.

En este sentido, queda reflejada la importancia de un modelo vertebrado (es decir, asentado sobre convenios de ámbito estatal), y articulado (con unas relaciones coherentes y complementarias con convenios territoriales de ámbito inferior), para regular los aspectos de la prestación laboral relativos a la profesionalidad.

Por otra parte, el modelo de negociación que defiende UGT es un modelo dinámico donde el convenio no agota la implicación y participación de los sindicatos en las relaciones de trabajo, sino que se da una gran importancia a la aplicación y gestión de lo pactado, de tal forma que cada vez es más importante el número de compromisos para actuar conjuntamente durante la vigencia del convenio dando efectividad y desarrollo concreto a lo pactado, y esto resulta de especial transcendencia en todo el proceso de adaptación de los antiguos sistemas de clasificación profesional a las nuevas realidades tanto organizativas como productivas.

Los contenidos profesionales en la negociación colectiva

Para definir el papel de la negociación colectiva es preciso partir de cuál es el que le corresponde a la Ley laboral y además, en el caso concreto de las cualificaciones profesionales esta consideración hay que extenderla a la distintas normas que afectan al sistema educativo en sentido estricto y a otros aspectos al socio-profesionales.

Respecto a la legislación laboral es conocida la posición crítica mantenida por nuestro sindicato respecto de la reforma de 1994 por cuanto desarrollaba un concepto mal entendido de flexibilidad otorgando unos poderes empresariales desproporcionados y favoreciendo en buena medida la individualización de las relaciones de trabajo. Cuestiones agravadas además por las modificaciones que se introdujeron degradando el sistema de contratación.

Los planteamientos sindicales en el plano sectorial se han dirigido, y de manera más intensa después de la reforma de 1994 a fortalecer el contenido regulador de los convenios, abordando desde la unidad de acción con CC.OO. una decidida renovación del sistema de clasificación profesional, vinculándolo en muchos casos al establecimiento de ámbitos estatales de negociación sobre todo en los procesos ligados a la sustitución de las ordenanzas laborales.

Dentro de este marco general, habría que resaltar los principios que inspiran las distintas posiciones sindicales en los diferentes sectores y que en un esfuerzo de síntesis podrían resumirse en la idea de que resulta necesario y conveniente incluir la perspectiva del trabajador y la vinculación estratégica de los aspectos profesionales al empleo y a los propios resultados empresariales. En este sentido como conceptos clave podrían enumerarse:

1. La formación como derecho.
2. La promoción profesional como elemento indispensable de la carrera profesional.
3. La correspondencia y equilibrio entre movilidad, formación y cualificación.
4. La importancia de una adecuada definición de los perfiles profesionales.
5. La certificación profesional como derecho y como garantía.

Estabilidad y cualificación. La importancia de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva.

Con el propósito de añadir determinadas notas de interés y de actualidad, pueden extraerse de los recientes Acuerdos Interconfederales, determinados contenidos relacionados con el tema de esta intervención.

En primer lugar, la nueva regulación de los contratos formativos presenta una mejor definición, una mayor limitación en cuanto a la edad rebajándola como

máximo a los 20 años para la firma del contrato, y una serie de garantías respecto a la formación teórica y protección social. Junto a ello, se han incorporado compromisos para favorecer la conversión de los distintos contratos formativos en indefinidos y para impulsar actuaciones administrativas que desarrollen adecuadamente las certificaciones profesionales.

Con todo ello, se ha incidido en los aspectos que con mayor grado propiciarán el contenido y el objetivo formativo de estos contratos, en la confianza de que constituyan un importante elemento de incorporación y desarrollo profesional para los trabajadores.

Respecto del contrato en prácticas, se ha propiciado que la negociación colectiva, principalmente la estatal, pueda determinar los distintos puestos, grupos o categorías objeto de este tipo de contrato, hay que recordar que uno de los títulos habilitantes para la celebración de estos contratos es la formación profesional de grado medio.

Hay que resaltar igualmente la importancia de la "cultura de la estabilidad" que los acuerdos incorporan tanto en su desarrollo de la nueva contratación indefinida para determinados colectivos como en la regulación de los distintos contratos temporales. Sin duda, la rotación y la precariedad inciden de manera muy negativa en el desarrollo profesional y en la propia cualificación que los puestos de trabajo requieren. Por tanto, en la medida en que los acuerdos consigan sus objetivos se habrán establecido los elementos básicos para que estos aspectos se desarrollen.

Por último, finalizar con una breve referencia a otros dos aspectos de los recientes Acuerdos Interconfederales relacionados con la cualificación profesional. En primer lugar, el compromiso incluido sobre negociación colectiva de abordar una estructura profesional en los ámbitos sectoriales estatales formada por grupos profesionales y la definición de éstos sobre criterios tales como autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad y complejidad. Y en segundo lugar, en el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos, que afectará a numerosos sectores y subsectores carentes de negociación colectiva propia, se ha regulado de manera detallada un importante capítulo de condiciones de trabajo en el que se abordan la clasificación profesional, los factores de encuadramiento, la movilidad funcional y los grupos profesionales, así como la promoción profesional y en un anexo al mismo, una tabla ejemplificativa de los distintos grupos profesionales.

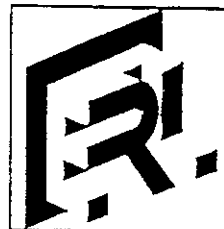
JOSE CALLEJAS
Gabinete Técnico Confederal. UGT

FORUM DE LAS CUALIFICACIONES

**3ª JORNADA "LOS PLANES NACIONALES DE
FORMACIÓN PROFESIONAL COMO MARCO DE LAS
COMPETENCIAS PROFESIONALES"**

Miércoles, 21 de Mayo 1.997

CONCLUSIONES



FORUM DE LAS CUALIFICACIONES

*3ª Jornada: Los Planes Nacionales de Formación Profesional
como marco de las competencias profesionales.*

Avance del Programa.

9.30. Presentación. Javier Zornoza. Ex-Director de la ERL.

10.00 El Primer Plan Nacional de Formación Profesional.
Ponente: Francisco de Asís de Blas Aritio.
Moderador: Carlos Prieto. Subdirector ERL.

11.30 Café.

12.00 Mesa Redonda: La Visión de los Agentes Sociales.
Participantes:
-Secretaría de Formación C.S. de CC.OO.
-Secretaría de Formación de UGT.
-Departamento de Formación de CEOE.
Moderador: Julio Fernández. Director ERL.

14.30 Comida.

17.00 Mesa Redonda: Administración Laboral y Educativa.
Participantes:
-Manuel Alcaide. Subdirector General de F.P. Reglada. MEC.
-Pablo Pardo. Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.
-José M^a Torres. Subdirector General de F.P.O. INEM.
Moderador: José Manzanares. Fundación CIREM.

EL NUEVO MARCO DE LAS CUALIFICACIONES EN ESPAÑA: MECANISMOS DE AJUSTE DE LA OFERTA FORMATIVA CON LA REALIDAD LABORAL EN EL PRIMER PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

por José María TORRES CIA
madrid, 21 de mayo de 1997

Se trata aquí sobre la relación entre la formación profesional ocupacional -dirigida a la población demandante de empleo- y el mercado de trabajo. La formación profesional por su propia naturaleza y definición ha de referirse al empleo, y éste constituye la premisa de su rendimiento y calidad.

Esa idea de calidad, que la formación profesional debe perseguir se puede contemplar en cuatro aspectos:

- ♦ Como congruencia entre los contenidos formativos ofertados y los requerimientos de cualificación que se reclaman en las actividades productivas, en especial por las empresas.
- ♦ Como bondad de los resultados de la formación profesional y en particular la apropiada cualificación de los alumnos formados, que queda asegurada en gran medida a través de mecanismos como la certificación de profesionalidad.
- ♦ Como coherencia de la programación y del desarrollo de la acción formativa, de acuerdo a parámetros de tiempo y lugar determinados.
- ♦ Como idoneidad y eficacia de los recursos de todas clases empeñados en la actuación formativa: formadores, programas de estudios, métodos, instalaciones, equipos, etc...

La formación ocupacional tiene como meta el dotar de una cualificación, actualizarla o el reconvertir profesionalmente a quien ostenta una cualificación no adecuada. La cualificación es pues el objetivo de la formación profesional. La cualificación es un referente

estandarizado del trabajo humano productivo que se ha de desempeñar en la actividad profesional, es la representación personificada de un rol laboral, constituye un conjunto de pautas de legitimación para la formación profesional y es un paradigma de intercambio laboral y social.

Actualmente estando en boga el modelo adecuacionista, recogido en la LOGSE y en el Programa Nacional de Formación Profesional, ha sido asumido por la formación profesional ocupacional, donde su vigencia tenía una mayor propiedad ya que aquí no debería tener sentido ninguna inercia lógica del sistema educativo y de la cultura tradicional de éste último, en el sentido de formaciones escolares de profesiones con el objetivo de legitimación y regulación. El Programa Nacional planteó el enfoque de "competencias profesionales", rebasando tanto el referente al puesto de trabajo concreto - dada la variabilidad y transformación de los métodos y tareas laborales, por los cambios en curso de todas clases- como una profesión rígidamente preconfigurada y apuntando la adecuación hacia la cualificación como conjunto de competencias con "valor y significado en el empleo". Esta concepción habría de ser recibida en la formación ocupacional por el Real Decreto 797/95, dictado en mayo de ese año, fijando como modelo de configuración la "ocupación". La ocupación se encuentra conformada por unidades de competencia que deben tener una significación para un conjunto de desempeños profesionales y deberían por tanto ser -aunque no son siempre- agregados de competencias o logros visibles y suficientes en la vida productiva y profesional. La identificación y determinación de las ocupaciones, además de la revelación que venía producida por los sistemas de calificación profesional, los repertorios ocupacionales y el desarrollo histórico de la propia formación ocupacional, se efectuó a resultas de los Estudios sectoriales llevados a cabo por el INEM en 1991 y 1992. Durante este año el INEM va a trazar y testar una nueva metodología para la investigación de la evolución de las cualificaciones y la prospectiva de las mismas¹. La nueva investigación sobre la dinámica de las cualificaciones y las

¹ Esta metodología deberá proponer el ámbito de incidencia de la investigación: por ej. estudio de casos de empresas más innovadoras, estudio sectorial por familias profesionales, estudios de áreas funcionales, etc...

necesidades de formación que puedan generarse habrán de servir de base para la construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales como referente a las formaciones de los subsistemas y como pieza necesaria para la convalidación; estas tareas se realizarán bajo la dirección del Consejo General de Formación Profesional. Sin embargo, al hablar de la adecuación de la cualificación y la formación profesional ocupacional al enfoque de competencias, cabe considerar si se ha contemplado la integración de competencias transversales y claves entre los contenidos configurantes de las ocupaciones; por ej. se demanda la incorporación a los perfiles de capacidades o conocimientos de gestión empresarial para mejorar aptitudes y actitudes de las personas y posibilitarles enfrentar las nuevas formas institucionales de inserción en la actividad y en el empleo. En este terreno, se puede decir que el el Acuerdo de Bases de 19 diciembre pasado establece el principio de adecuación de la formación ocupacional con las demandas del mercado, en un enfoque de flexibilidad y adaptación a la realidad de la productividad y social de la empresa.

La oferta de formación ocupacional es flexible y adaptable, como se acaba de decir. Los certificados de profesionalidad que se vienen construyendo a impulsos o en el marco del Programa Nacional se estructuran por unidades de competencia en su parte de referente ocupacional y por módulos en su parte de contenidos formativos. El certificado de profesionalidad se relaciona con profesiones o cualificaciones completas, sin que se haya planteado su nivelación, lo que parte constituye una barrera para la acreditación del contrato de formación y para su contraste con el sistema de calificación en la empresa. Esto es así cuando no se ha previsto un itinerario modular con una asociación a unidades de competencias a la vista de una jerarquía de cometidos profesionales, si ello es posible.

Actualmente existe la previsión de aprobar alrededor de 141 certificados de profesionalidad. No hay una meta de construcción de toda la muralla o todo el puzzle completo de la certificación de profesionalidad, sino que referidos los certificados lanzados a las cualificaciones más presentes en la estructura de empleo, ello supone que la formación ordenada por la certificación de profesionalidad

puesta en vigor de aparatos de detección, análisis, acreditación, evaluación, etc... necesarios para hacer congruente la formación, en todas sus vertientes, con la realidad productiva.

Un último aspecto de necesaria confluencia entre el subsistema de formación ocupacional y la realidad productiva y de la empresa es el referido a los modos de impartición de la formación y en concreto a la necesidad de propiciar formaciones en el seno de la empresa, por razón de que en ese ámbito se desarrolla y evoluciona la cualificación, en su aspecto objetivo como factor de producción, como modo más apropiado de enseñar los roles en su papel ordinario y también como empresa cualificante, como modo también de romper el círculo vicioso de formación sin experiencia igual a imposibilidad de inserción. Ciertamente, la formación ocupacional no tiene dispuesta un periodo de prácticas garantizadas a todos sus beneficiarios, aunque si de modo incentivable para los centros y empresas que así lo acuerden. Otro caso es el del contrato de formación que se acaba de consensuar y regular en base al acuerdo de los agentes sociales. La nueva figura contractual que quiere referirse a perfiles y formaciones acreditables, supone en su ámbito de proyección un intento de formación en alternancia y consistente con las necesidades del aprendiz, "trabajador" se le llama simplemente en esta nueva regulación, y con los requerimientos laborales existentes. El contrato de aprendizaje no entró en el marco de actuación del primer Programa Nacional, que es al que se refiere esta jornada, sin embargo en el próximo podría ser objeto de alguna consideración, aunque su análisis habría de desbordar el de esta aportación.

MESA REDONDA
LOS PROGRAMAS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL COMO
MARCO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.
LA VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES.

FORUM DE LAS CUALIFICACIONES

21 de Mayo de 1997

Eloy Parra Abad
Asesor de Formación de CEOE

**LOS PROGRAMAS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL
COMO MARCO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.
LA VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES.**

ÍNDICE

1.- Los antecedentes del Programa Nacional.

1.1. La década de los 80.

1.2. Los Agentes Sociales y el AES.

1.3. El debate sobre la Reforma de la Formación Profesional.

2.- El Programa Nacional de 1993-96. Balance.

2.1. La década de los 90.

2.2. Balance del Programa.

2.3. Situación de la Formación Profesional en 1997.

3.- Perspectivas del II Programa.

3.1. Los ejes prioritarios según CEOE.

3.2. El Acuerdo de Bases.

3.3. El II Programa y la nueva composición del Consejo General.

3.4. Apuntes para el II Programa.

4.- A modo de conclusiones.

Bibliografía.

**LOS PROGRAMAS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL
COMO MARCO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.
LA VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES**

1.- Los antecedentes del Programa Nacional.

1.1. La década de los 80.

Para situarnos, parece necesario remontarse a la década de los 80 que fue clave, no sólo en España sino en todo el contexto europeo, por lo que se refiere a la Política de F.P.

Los límites de tiempo que impone una mesa redonda, aconsejan no extenderse en este preámbulo, por lo que nos ceñiremos a dos aspectos directamente relacionados con el tema que hoy nos reúne.

Me refiero al AES, suscrito como saben en 1.984 y al debate sobre la Reforma de la Formación Profesional iniciado en 1987 y precisado al año siguiente en una propuesta específica del MEC sobre Educación Técnico Profesional.

1.2. El Acuerdo Económico y Social.

Por el AES, el Gobierno y los Agentes Sociales, asumen en su Capítulo VI, dedicado a "contratación laboral y F.P.", que la solución de los problemas que tiene planteados la F.P. Reglada y Ocupacional, deberá basarse en una adecuada conexión de la F.P. con los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, poniendo a tal efecto en marcha estudios rigurosos de carácter prospectivo sobre las necesidades formativas, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales y coordinando las competencias de las Administraciones Públicas, para una

eficaz distribución y aplicación de los recursos económicos destinados a estos fines.

Este doble objetivo de:

- ajustar las cualificaciones que otorgue la F.P. a las competencias requeridas por el mercado y
- coordinar la gestión de la Administración,

se traduce en el acuerdo sobre la constitución del Consejo General de la F.P., al que se le encomienda la elaboración del Programa Nacional de F.P. Reglada y Ocupacional y su actualización periódica.

El Consejo, como se sabe, se constituyó en 1986 si bien el primer Programa no verá la luz hasta 1993.

Por otra parte, en 1985, se presenta el PLAN FIP, primer intento de política coherente de empleo y formación, objetivo ambicioso que no se pudo alcanzar.

1.3. El debate sobre la Reforma de la F.P.

Paralelamente, como se ha apuntado, se produce el debate sobre la Reforma de la F.P., con base en el documento "Proyecto para la reforma de la educación técnico profesional" del que sólo voy a destacar dos de las metas que se fija, por su conexión con el tema que hoy estudiamos.

Son:

- Responder a las demandas del sistema productivo, proporcionando las cualificaciones reconocidas por los agentes sociales.
- Contribuir a formular un sistema de certificaciones profesionales, que permita reconocer, de forma integrada, los niveles de educación, formación y experiencia profesional alcanzados.

A las metas, sigue el diseño del modelo de Educación propuesto, concibiendo a la Educación Técnico Profesional como un único sistema que debe superar la separación entre F.P. Reglada y Ocupacional.

En el debate participaron los Agentes Sociales, en grupos de trabajo organizados con apoyo del Consejo General de la F.P. y su resultado puede decirse que fue un consenso, si no total, si más que suficiente al enfoque de la Reforma y desde luego total y sin reservas respecto a las dos metas y al diseño del sistema que antes vimos.

La LOGSE, como se sabe sería aprobada el 3 de Octubre de 1990.

El art. 30 de la misma va a recoger aquel diseño de sistema como conjunto de las acciones formativas regladas, ocupacionales y continuas en la empresa, orientadas al desempeño de las distintas profesiones de acuerdo con las demandas de cualificación del sistema productivo, siendo la Administración Pública garante de la coordinación de las ofertas formativas y colaboradores necesarios, en su diseño y planificación, los Agentes Sociales (art. 34).

Quiere decirse que la década de los 80 se cierra, con el consenso de Agentes Sociales y Gobierno, teniendo como objetivos de la Política de F.P.

- La coordinación de la Administración Pública.
- La cualificación de acuerdo con los seguimientos del mercado.

2.- El programa Nacional de 1993-96. Su Balance.

2.1. La década de los 90.

Si la década de los 80 es clave para conocer la "gestación" del Programa Nacional, en los 90, que comienzan, como se ha dicho, con la promulgación de la LOGSE, y con los estudios sectoriales de ocupaciones, se va a construir la realidad institucional en la que nos movemos hoy ¹.

Concretamente entre los últimos meses de 1992 y los primeros de 1993, se va a producir el salto de la Formación Profesional desde unos enclaves minoritarios (poco más que las grandes empresas con tradición formativa) a un tejido empresarial cada vez más amplio y lo que es clave en esta era de la información, la Formación Profesional se va a convertir en noticia, no siempre buena, por supuesto.

Detrás de todo ello están los Acuerdos de Formación Continua por los que se "rescata" parcialmente la cuota de formación profesional y el Programa Nacional que va a intentar esa coordinación de políticas que pedían los Agentes Sociales en el AES.

Hoy, en 1997 ¿podemos evaluar el esfuerzo realizado?

2.2. Balance del Programa.

¹ La Formación Profesional se concibe como un único sistema por el artículo 30.1 de la Ley orgánica de Ordenación General del Sistema educativo (LOGSE) que integra tres Subsistemas: La Formación Reglada, o de ciclo largo que administra el Ministerio de Educación y Cultura, la Formación ocupacional, o de ciclo corto, dirigida a parados, administrada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PLAN FIP) y La Formación Continua, también de ciclo corto, destinada a trabajadores ocupados, que gestionan los Agentes Sociales y las empresas con apoyo en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Los tres Subsistemas se coordinan por el programa nacional de Formación Profesional que propone el Consejo General de la Formación Profesional y aprueba el Gobierno.

La Administración Educativa y la Laboral, centrales, han transferido y están transfiriendo competencias a las Administraciones Autonómicas.

Sin duda, procede contestar que ha sido positivo, positivo pero modesto a la vista de los objetivos previstos y muy especialmente de los relativos al sistema nacional de cualificaciones y coordinación de la Administración Pública.

El Programa, como saben, contempló 23 objetivos, clasificados en cuatro apartados:

- Renovación de la oferta.
- Población demandante de formación profesional.
- Calidad del sistema.
- Y, finalmente, órganos de coordinación, seguimiento y apoyo.

Pues bien, de esos 23 objetivos sólo se pueden considerar claramente cumplidos, dos, como veremos:

El 2 aunque sólo parcialmente, pues si bien el Catálogo de títulos profesionales está prácticamente concluido no ocurre así con el Repertorio de Certificaciones Profesionales.

El 13, relativo al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La Administración presentó también como cumplido el 22 que preveía la constitución de un órgano de enlace entre las Administraciones con responsabilidades en materia de formación profesional, ya que efectivamente se creó una Unidad Interministerial con tal finalidad, pero lo cierto es que la citada Unidad no ha resultado eficaz y la falta de entendimiento entre el INEM y el MEC ha sido evidente, por lo que el objetivo no se ha cumplido.

En resumen, y como decíamos, sólo dos objetivos claramente cumplidos.

Por otra parte, son objetivos clave incumplidos, sin duda, el 1, sobre creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones, el 3 relativo al Sistema de correspondencia y convalidaciones, el 21 que preveía la coordinación con las Comunidades Autónomas y el 23 sobre la constitución de Comisiones Provinciales conjuntas de Formación Profesional.

Respecto al resto de los objetivos, resulta muy difícil precisar en que medida se han cubierto, entre otras razones por la ambigüedad con que están redactados muchas veces.

CEOE, en Junio pasado con motivo de las reuniones con la Administración y los Agentes Sociales que concluirían con los Acuerdos de Bases y los nuevos de Formación Continua, opinaba que la modestia de los resultados podía explicarse por las limitaciones presupuestarias sobrevenidas (tal como razonaba la Administración) pero también por el poco realismo de algunos objetivos, así como por la falta de coordinación de las Administraciones Públicas.

Sus recomendaciones, respecto al II Programa, para evitar situaciones como la expuesta y hacer posible su seguimiento y evaluación fueron:

- La conveniencia de estructurar el futuro Programa en torno a un número reducido de objetivos clave, a precisar y perseguir por el Consejo, sin perjuicio de que junto a ellos se recogieran los objetivos instrumentales que aquellos requirieran (que deberían ser concretados y perseguidos por las Administraciones Públicas competentes en cada caso).

- Necesidad de redactar los objetivos con precisión y sin ambigüedad, para facilitar la evaluación de su cumplimiento o incumplimiento, salvando los problemas que ha planteado el Balance del I Programa.

2.3. Situación de la Formación Profesional en 1997.

Como complemento de lo visto y antes de pasar al tercer apartado, en el que intentaremos reflexionar sobre las perspectivas del II Programa Nacional, tal vez sea oportuno precisar en que estado se encuentra la Reforma de la Formación Profesional, una vez concluido el Primer Programa.

A tal efecto repasaremos brevemente los tres subsistemas que la integran, Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua.

*** Formación Profesional Reglada**

Como se ha dicho, está prácticamente concluido el Catálogo de títulos.

Por otra parte, interesa recordar que los títulos se instrumentan a través de módulos que se corresponden con las unidades de competencia que lo integran, (esto es, un módulo una unidad de competencia) lo que ofrece gran flexibilidad tanto para su impartición como para su puesta al día.

Si se admite que el proceso de elaboración de los títulos ha sido técnicamente riguroso y por lo mismo es fiable, se podría concluir que contamos con un "capital" muy importante y que tiene mucho que ver con el tema de esta Mesa Redonda, que debemos rentabilizar, sin perjuicio de posibles excepciones y de la necesidad de una continua puesta al día, pues las competencias profesionales son una realidad cambiante.

Posibles vías de rentabilización de este "capital" son, a mi juicio:

- Su utilización como referente en la elaboración del Sistema Nacional de Cualificaciones.
- El instrumentar una Formación Profesional de adultos (y en su caso, a distancia), aprovechando la apuntada flexibilidad que ofrecen los módulos, vía todavía inexplorada.
- Su utilización también como referente, en la Formación Continua, pues reiteramos que, en nuestra opinión, el estudio que se ha hecho de las competencias es riguroso y por lo mismo puede servir en muchos casos para orientar los Planes de Formación de Empresa o Agrupados.

En conclusión, insistimos, hay un capital importante (que recoge los esfuerzos de la Administración y de las empresas y sindicatos que han colaborado en esta tarea) que interesa rentabilizar y por supuesto no debe despilfarrarse.

*** La Formación Profesional Continua**

Los Acuerdos de Formación Continua de 1992, planteaban, a mi juicio, tres objetivos prioritarios:

- Racionalizar la Gestión de la formación en torno al Plan de Empresa o Agrupado, lo que, en definitiva, conducirá a la construcción del Sistema de Cualificaciones.
- Incrementar la inversión en formación.

- Crear una cultura de la formación en la empresa y en la Sociedad española.

Nos desviaría del tema de esta charla, entrar en el análisis de los resultados de los Acuerdos de Formación Continua, baste ahora recordar que el "capital" con que contamos también en este área es importante, a pesar de todo lo que queda por hacer, pues efectivamente se ha producido una progresiva racionalización de los procesos formativos, se ha incrementado la inversión en formación y se ha creado una cultura que propicia la formación (cultura que, por otra parte, interesa que no se desvíe para terminar convirtiéndose en una cultura de la subvención).

* La Formación Ocupacional.

Finalmente contamos, una vez más, con un interesante "capital" en el área de Ocupacional, pues aunque el Repertorio de Certificaciones arrastra un notable retraso, lo cierto es que el INEM ha dado un importante impulso al tema.

Hay, además, algo claramente positivo que debe tenerse presente, y es que las Certificaciones de profesionalidad se apoyan, en principio, en las mismas *unidades de competencia* que los títulos de Formación Profesional Reglada (decisión tomada, todo hay que decirlo, por la presión que ejercieron, en su día, los Agentes Sociales presentes en el Consejo General), pues es evidente que este hecho facilitará la correspondencia y convalidaciones entre los mismos y facilitará también, la elaboración del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Sin perjuicio de lo dicho, estimamos que la Formación Ocupacional (en definitiva el PLAN FIP) no ha encontrado todavía su ubicación en el Sistema.

Es una apreciación personal, pero pienso que el hecho de que el MEC apostara por el referente del Mercado de Trabajo para la Reglada "ocupando" un terreno hasta entonces exclusivo del INEM y por otra, el que los Agentes Sociales hayan pasado a gestionar la Continua, ha producido una situación de perplejidad en la Administración Laboral, que la ha llevado a adoptar, en ocasiones, actitudes defensivas, tal vez por pensar que se ha quedado sin espacio propio y las actitudes defensivas, como sabemos, no facilitan la colaboración.

Entiendo que la Formación Ocupacional tiene un espacio indiscutible, pues nadie duda de la importancia decisiva de la formación de los parados en la Sociedad de la "empleabilidad", pero entiendo también que el nuevo escenario está pidiendo una puesta al día que todavía no se ha producido. Después volveremos sobre este tema.

Las "Asignaturas pendientes"

Visto el "capital" con el que contamos, en los tres Subsistemas nos referimos a continuación a las "asignaturas pendientes".

Fundamentalmente son tres, todas ellas clave desde el enfoque que venimos dando al tema,

- Falta, como se ha visto, un Sistema Nacional de cualificaciones, que está impidiendo que el Programa funcione como marco de las competencias profesionales.
- Necesidad de que las políticas que impulse el Consejo General de la Formación Profesional cuenten con el apoyo de las Comunidades Autónomas para así poder ajustarse a la realidad específica de los distintos territorios, pues interesa cubrir simultáneamente dos objetivos tan necesarios, como, en ocasiones, difíciles de coordinar: la unidad del Mercado de Trabajo y el ajuste a la realidad territorial.
- Finalmente, está el innegable déficit de coordinación entre las distintas Administraciones con responsabilidades en materia de Formación Profesional, realidad que nos impide poder hablar con propiedad de un Sistema de Formación Profesional, siendo, tal vez, más exacto hablar de puzzle, de difícil encaje muchas veces,

3 - Perspectivas del II Programa:

Para abordar este apartado me apoyaré, fundamentalmente, por una parte en los ejes prioritarios propuestos por CEOE en el Diálogo Social y por otra, en

la respuesta que da el Acuerdo de Bases, a la problemática apuntada en el apartado anterior.

3.1. Los ejes prioritarios según CEOE:

Consecuencia de no "haber aprobado" tales "asignaturas" es la dificultad de optimizar la inversión pública, nacional y comunitaria, generosa como nunca, pero de rentabilidad muchas veces dudosa y consecuencia es, también, la falta de transparencia del mercado de trabajo y de la F.P., pues no conocemos suficientemente las cualificaciones que se requieren, ni la idoneidad de las que ofertan los distintos Subsistemas, ni las realmente poseídas por los demandantes de empleo, con la consiguiente imposibilidad de instrumentar una Política de Orientación Profesional.

Visto este panorama, CEOE, cuando se inicia en el verano pasado el Diálogo Social Tripartito sobre F.P., se plantea un objetivo: Necesidad de contar con un Sistema (uno, no varios) de Educación, Formación y Empleo, que permita rentabilizar los "capitales" acumulados y salvar las disfunciones denunciadas. Con este objetivo, CEOE presenta un propuesta de ejes prioritarios, orientada a estructurar tal Diálogo y, en su día, al II Programa Nacional.

La propuesta, en resumen, es la siguiente:

Primer eje

Elaborar el Sistema Nacional de Cualificaciones, objetivo incumplido, como hemos visto, del I Programa, sin el que es imprescindible que cumpla su vocación de marco de las competencias profesionales.

Segundo eje

Rentabilizar la inversión realizada en la F.P. Reglada, lo que implica proseguir la implantación de la nueva F.P. e instrumentar la Formación Permanente de Adultos, prácticamente inédita todavía.

Con este segundo eje se pretende vertebrar, con coherencia, toda la Formación Profesional orientada prioritariamente a la obtención de un título, que debe garantizar la posesión de una sólida Formación de base y aptitudes para la polivalencia con vistas, por supuesto, a la inserción, reinserción o promoción profesional.

Tercer eje: Optimizar la Formación Ocupacional, y Continua

Eje ordenador de toda la formación orientada inmediatamente al empleo (esto es la Ocupacional y la Continua), sin perjuicio de que las competencias y destrezas adquiridas en la misma sean certificables.

En efecto, parece evidente la necesidad de aproximar las metodologías y los contenidos de Ocupacional y Continua, rechazando cuando se presenten, tentaciones “academicistas” pues interesa centrarse en acciones formativas “ad hoc”, flexibles y de duración razonable, la menor posible, orientadas prioritariamente al empleo, o lo que es lo mismo a cubrir los déficits comprobados de cualificación o destreza. Pienso que esas tentaciones se están dando con más frecuencia en la Ocupacional.

Es una opinión personal la que sigue y no tiene más valor, pero estimo que ha sido erróneo considerar a estos dos sectores de la Formación como Subsistemas distintos, pienso que se trata de un único Subsistema, como en el resto de Europa, si bien dividido en dos áreas de gestión, según se trate de Formación de parados o de empleados división que no debe afectar ni a metodologías ni a contenidos.

Cuarto eje: Facilitar la transición de la Escuela a la Empresa

Eje centrado en la Formación orientada a la primera inserción profesional y que debe armonizar la confluencia que, con frecuencia, se produce de Formación Reglada (Inicial) y Formación Ocupacional o Continua.

Su objetivo es facilitar la inserción formativa de los jóvenes titulados (universitarios o de F.P.) y no titulados, elaborando un sistema realista y coherente de contratos y situaciones de aprendizaje que garantice su operatividad, formativa y de empleo.

Quinto eje: Optimizar la formación dirigida a colectivos con específicos problemas escolares y de inserción.

Eje que pretende coordinar las políticas educativas, y de empleo dirigidas a tales colectivos, para evitar que estos se conviertan en auténticas bolsas de marginación, lo que exigirá reexaminar los programas de Garantía Social y de Educación y Formación compensatoria de adultos y simplificar el actual cuadro de potenciales demandantes de formación, afectos a tales colectivos.

3.2. El Acuerdo de Bases:

El Diálogo Social concluyó, como se sabe, el día 19 de Diciembre del pasado año con la firma de tres Acuerdos.

Nos estamos refiriendo al Acuerdo de Bases sobre Política de F.P., al II Acuerdo Nacional de F. Continua y, finalmente, al Acuerdo Tripartito sobre F. Continua.

Hoy nos centraremos en el Acuerdo de Bases, ya que un examen más completo de los resultados del Diálogo Social, sobrepasaría el objetivo de esta Mesa.

a) El Acuerdo y el Programa Nacional.

El Acuerdo de Bases está destinado, como indica el preámbulo del mismo, a "concordar criterios básicos que puedan ayudar a un fructífero debate y aprobación, en su caso, del Programa Nacional de F.P., así como a los Acuerdos Tripartito y Bipartito de F. Continua".

El debate y aprobación del Programa corresponde, como saben, al Consejo General de la F.P., tema que trataremos después.

El Acuerdo, ratifica que el Programa nacional "tiene como finalidad la coordinación de las políticas de Formación y los planes institucionales en la materia, buscando la coherencia de las cualificaciones profesionales facilitadas por los Subsistemas de F.P., con las competencias profesionales demandadas por el sistema productivo".

b) Objetivos Generales:

Los objetivos generales que propone el Acuerdo, tras analizar el balance del I Programa Nacional, son los siguientes:

- Como primero y básico, vertebrar los tres Subsistemas a través de un Sistema Nacional de Cualificaciones, del que se derivarán otros efectos complementarios (Orientación Profesional, calificación de demandantes de empleo y reconocimiento y homologación de la experiencia).
- El segundo, complemento del anterior, propiciar su interrelación funcional con la clasificación profesional procedente de la negociación

colectiva, objetivo que, apostillo, debe precisarse para evitar enfoques erróneos y rigidizantes del mercado de trabajo.

A estos objetivos básicos siguen:

- Contribuir a facilitar la transición escuela-empresa.
- Mejorar la eficiencia de la Formación Continua y Ocupacional, evaluando la "ocupabilidad" que proporcionan.
- Garantizar la calidad de la oferta formativa (formación de formadores, dotación de infraestructuras, equipos y evaluación de los procesos de aprendizaje).
- Finalmente, contribuir a la transparencia de cualificaciones en el marco de la Unión Europea, con especial referencia a las "profesiones reguladas".

Complemento de los objetivos vistos, son los que el Acuerdo denomina ejes transversales, apoyados en el futuro Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Tales ejes son:

- La actualización permanente de la oferta de formación.
- El Sistema Nacional de Cualificaciones ya citado en el primer objetivo general.
- El Futuro Sistema o Servicio Integrado del Empleo.

- Y el tratamiento transversal de los tres Subsistemas, en orden al reconocimiento de competencias profesionales dentro de la Comunidad Europea.

c) Líneas de actuación en los tres Subsistemas:

- F.P. Reglada. El Acuerdo al apuntar las líneas de actuación (o posibles vectores del II Programa Nacional), recoge satisfactoriamente, por lo que se refiere a la Reglada (a la que denomina Formación de ciclo largo), el planteamiento de CEOE relativo a la rentabilización de *la estructura modular- unidades de competencia*, lo que permitirá abordar temas como la Formación Permanente de Adultos “a la carta”, el Aprendizaje, la F.P. a distancia etc., etc., con el previsible efecto de descargar la F. Ocupacional de algunos planteamientos actuales, más orientados al ciclo largo y a la certificación de resultados “académicos” que al ciclo corto y a la inserción o reinserción en el empleo.

Añade finalmente, por lo que se refiere a la Reglada, algo que consideramos muy importante, la conveniencia de convertir a los Centros de F.P. en Centros de interconexión de los diferentes Subsistemas, permitiendo que los mismos (públicos y concertados) pudieran impartir también F. Ocupacional y Continua.

- F.P. Ocupacional. Por lo que se refiere a la F. Ocupacional o de ciclo corto, el texto, estimamos, es menos innovador, pero suficientemente expresivo ya que precisa que su objetivo prioritario será la inserción o reinserción profesional y su ciclo, como hemos dicho, corto y, por lo mismo, no académico o “para académico”.

- F.P. Continua. Finalmente, y por lo que se refiere a la F. Continua, se proponen los criterios que fueron recogidos en los Acuerdos Tripartito y Bipartito.

No hay ninguna declaración expresa sobre la aconsejable aproximación de contenidos y metodologías entre F. Ocupacional y Continua, pero aunque no exista esa declaración, el contexto como hemos indicado sí parece suficientemente expresivo.

d) Valoración:

Desde el ángulo de CEOE, y creo que desde el de las organizaciones sindicales, debe admitirse que sus propuestas están razonablemente recogidas.

Debe admitirse también que el Acuerdo de Bases es fundamentalmente un acuerdo para alcanzar un sistema operativo de cualificaciones profesionales.

Lo que no ha podido evitarse es que, el Acuerdo como texto consensuado que es, recoja en ocasiones planteamientos imprecisos o ambiguos que, a nuestro juicio, pueden dificultar la redacción de un Programa Nacional con objetivos nítidos y fáciles de seguir y evaluar.

3.3. El II Programa Nacional y la nueva composición del Consejo General:

Como hemos dicho, el Acuerdo de Bases pretende facilitar la elaboración del II Programa Nacional, pero interesa no olvidar que la responsabilidad del mismo recae en el Consejo General de la F.P. y que éste va a ser reestructu-

rado para dar entrada a las Comunidades Autónomas. El correspondiente Proyecto de Ley se encuentra, actualmente, en el Parlamento.

El Consejo que proyecta constituir el Gobierno, es un Consejo cuatripartito, al añadir a los actuales Grupos de Administración Central, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales el correspondiente a las Comunidades Autónomas.

El Consejo, por otra parte, será sensiblemente más numeroso ya que los grupos, que actualmente se integran por 13 representantes cada uno, pasarán a acoger a 19 (cifra base que viene establecida por las 17 autonomías, más Ceuta y Melilla y que debe trasladarse al resto de los grupos para mantener su equilibrio). En total 76 personas, más el Presidente, frente a las 39 actuales.

El Consejo Económico y Social al dictaminar, en octubre pasado, el Anteproyecto de Ley, manifestó su opinión favorable a la incorporación de las Comunidades Autónomas, formulando, dos observaciones, que en resumen son:

- La primera relativa a la conveniencia de concretar las competencias de consulta y asesoramiento del Consejo respecto a las Administraciones Autonómicas, dado que la nueva redacción de la norma da a entender, y así lo ratifica la Memoria Explicativa que acompaña el Anteproyecto, que las citadas funciones de consulta y asesoramiento se referirán a las Administraciones Públicas y no sólo al Gobierno.
- La segunda observación se refiere a la necesidad de mantener, no obstante su composición cuatripartita, la "filosofía" de los órganos tripartitos, ponderando el voto de los representantes de los Agentes Sociales (que pasaría a computarse doble) para que en todo caso se mantenga el equili-

brio tripartito con el voto de la Administración, (ahora Central y Autonómica) tal como ocurre en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La respuesta del Gobierno, materializada en el Proyecto remitido al Parlamento, recoge las dos observaciones, como veremos.

En efecto, establece el cómputo doble del voto de los Agentes Sociales y regula las competencias del Consejo respecto a las Comunidades Autónomas, pero ¡ojo! para rectificar y decir que el Consejo asesora exclusivamente al Gobierno, tal como ocurre ahora y para precisar que la elaboración y propuesta del Programa Nacional y su control y articulación no afecta a las competencias de gestión de las Comunidades Autónomas. Precisión que podemos considerar innecesaria, pues un órgano consultivo nunca afecta a las competencias de la Administración, sea Central o Autonómica, por lo que habrá que interpretarla más bien como un "aviso para navegantes".

No voy a entrar en el análisis y la valoración de este planteamiento, ni en la conveniencia, evidente, de que desde un principio estén claras las competencias del Consejo.

Sí me van a permitir que exprese mi opinión de que el Consejo corre el riesgo de nacer con un cierto halo de recelos, lo que, si se confirma, no va a ser bueno.

A lo dicho, únicamente cabe añadir que una vez que se promulgue la nueva Ley, con el texto que en definitiva resulte aprobado y una vez constituido el Consejo, éste deberá enfrentarse con la redacción del nuevo Reglamento de funcionamiento y abordar el tema nada fácil de la nueva Comisión Permanente, ya que habrá que encontrar la fórmula adecuada para que no se desborde

el número de personas presentes (actualmente 12 en total, 4 por cada grupo) para que pueda seguir siendo una Comisión operativa.

Pues bien y retomando el “hilo” de la exposición, este nuevo Consejo y esta nueva Comisión serán los que aborden la elaboración y seguimiento del II Programa Nacional.

3.4. Apuntes para el II Programa:

¿Qué cabe añadir respecto a las perspectivas del II Programa?

En principio, poco más que la conveniencia de constituir sin tardanza el nuevo Consejo General y ponerse a la tarea, pues los “mimbres” ya están, sin perjuicio de la aportación que debe esperarse de las CC.AA.

A título de Apuntes para la elaboración del Programa, intentaré transmitirles unas reflexiones personales sobre el tema.

a) La referencia a la política industrial:

En primer lugar, constato una ausencia que estimo debería cubrirse a la hora de elaborar el Programa.

Concretamente, pienso que falta una referencia explícita al necesario encaje del Programa en los objetivos de Política Industrial de España (tomando la expresión Política Industrial en su sentido más amplio, equivalente a Política Económica empresarial y abarcando, por supuesto, al Sector de Servicios).

Pienso, también que esa referencia explícita debería ir acompañada de una presencia efectiva, no sólo testimonial (como hasta ahora ha venido ocurriendo), de los Ministerios Económicos en el Consejo General, pues entiendo que la perspectiva de la F.P. no puede ser otra que la perspectiva de la Política Económica.

Es más, pienso que hasta que esto no ocurra será difícilmente alcanzable la coordinación real de las políticas de F.P., procedentes de los distintos ámbitos de la Administración Pública, Central y Autonómica.

Alguien ha apuntado, muy acertadamente a mi juicio, que la última responsabilidad de coordinación de la política de F.P., debería asignarse a la Vicepresidencia Económica (en Alemania, como se sabe, la F.P. corresponde al Ministerio Federal de Economía). Tal vez haya que seguir recordando esta propuesta y estudiarla serenamente, por si en algún momento prospera. Mientras tanto, insisto, sería buena una presencia efectiva de los Ministerios económicos en el Consejo General.

Pienso que los enfoques economicistas no son buenos, pero los enfoques que se producen al margen de la realidad económica son inoperantes.

b) Los objetivos clave del Programa.

Como ya se dijo, CEOE recomendó en su momento concretar un número reducido de objetivos clave, bien definidos que, por lo mismo, facilitarían su seguimiento y evaluación final por el Consejo lo que, como vimos, no ha sido posible con el I Programa.

Sin pretensiones de "lista cerrada" apunto tres que considero que puedan proponerse con esas características, son:

- Primero: El punto de partida, que no es otro que el Sistema Nacional de Cualificaciones (Objetivo incumplido del I Programa, como reiteradamente se ha dicho), con su anexo inmediato de un Instituto, independiente y de gran calidad técnica, que soportaría al Sistema.

- Segundo: El punto de llegada, que en su día deberá ser el Sistema o Servicio Integrado de Empleo.

El Acuerdo lo cita con timidez y las Organizaciones Empresariales, tal vez lo vean con recelo por el riesgo de que se convierta en un instrumento intervencionista, lo que, por supuesto, le llevaría al fracaso, pero lo cierto es que el mercado de trabajo está requiriendo un sistema capaz de ofrecer "autopistas" para conectar oferta y demanda, y capaz de atender sus requerimientos con criterios de anticipación.

Es posible que sea más realista, de momento, proponer, como hace el Acuerdo, un tratamiento transversal de la información sobre la oferta de Formación de las distintas Administraciones, en sus diferentes modalidades (más que necesaria en el Estado de las Autonomías), como primer paso para una política de Orientación Profesional, no atendida suficientemente por el INEM y gestionada por lo que se refiere a F.P. Reglada por el MEC, todo ello sin la necesaria coordinación.

- Tercero: El modo de operar, que no sería otro que el de convertir progresivamente a los Centros de F.P. en Centros integradores de los diferentes Subsistemas, tal como propone el Acuerdo de Bases.

c) Los objetivos instrumentales:

Buena parte del resto de los objetivos a considerar, podrían calificarse como instrumentales, por lo que su seguimiento inmediato estimamos que deberá asignarse a las Administraciones Públicas competentes en cada caso, y éstas responder ante el Consejo de su realización.

El que sean instrumentales no quiere decir que sean de "segunda División" ya que son imprescindibles y básicos (por ejemplo la calidad de la oferta formativa) pero difícilmente perseguibles de forma inmediata por el Consejo, por lo que deben confiarse a las Administraciones correspondientes y éstas ofrecer resultados al Consejo.

d) Recomendación a los redactores:

En definitiva, interesa superar la ambigüedad propia de los documentos consensuados, para ir a un texto, consensuado por supuesto, pero que pudiéramos calificar de corte "empresarial", en su acepción de operatividad y pragmatismo, apoyado en un previo estudio económico que permita el establecimiento meditado, no improvisado, de prioridades, con objetivos enmarcados en el contexto de la política industrial y bien definidos para hacer posible su seguimiento y evaluación.

Desde luego, no es tarea fácil, pero entiendo que no existe alternativa si efectivamente pretendemos que el Programa Nacional sea un instrumento real de trabajo.

4 - A MODO DE CONCLUSIONES:

Muy brevemente, pues soy consciente de que he abusado de su paciencia.

- 4.1. Nos encontramos ante una Sociedad sensibilizada, como nunca, ante la cualificación profesional F.P. como vía de inserción de los jóvenes y de reinserción de muchos adultos. El tema está en los foros políticos, educativos, empresariales, en la prensa y yo diría que sobre todo en la conversación y en los gastos, más que significativos, de muchas familias, desorientadas y angustiadas muchas veces.

Interesa, por lo mismo, ofrecer sin demora, contestación válida y orientadora, no obstante todas las dificultades con las que podemos tropezar, pues junto a esas dificultades, hemos visto que contamos con un capital más que valioso, que debe enriquecerse con las experiencias y enfoques que aporten las CC.AA., algunos, nos consta, muy interesantes y transferibles al acervo nacional.

- 4.2. Pienso, y este es el mensaje que me permito transmitir al Forum y, en general, a los profesionales que lo integran, que aquellas dificultades están pidiendo una opinión responsable y clarificadora que señale dónde está el norte para evitar desorientaciones, pues debemos admitir que, en el Consejo, la Administración y los Agentes Sociales se enfrentarán con un conjunto de problemas complejos, a los que deberán dar respuesta, a veces urgente, lo que no siempre permitirá el estudio sereno de áreas específicas, muy técnicas, como puede ocurrir con el Sistema de Cualificaciones, el Instituto, etc. etc., motivo por el que el contar o no contar con una opinión ya elaborada, responsable y clarificadora puede resultar decisivo.

Insisto, el crear esa opinión es un reto para el Forum y en general para los profesionales de la Formación.

Muchas gracias por su atención.

Madrid, 21 de Mayo de 1997

4 - BIBLIOGRAFÍA

- "La Reforma de las Enseñanzas no universitarias. Posición de CEOE". Informe incluido en "Estructuras Sociolaborales: un cambio necesario". Nº 53 de la publicación Informes y Estudios. CEOE Madrid 1988.
- "La educación en España. Una perspectiva económica" F. Bosch y J. Díaz. Ariel. Barcelona 1988.
- "La Formación, elemento constructivo de la Unión Europea". Nº 3/1994 de la Revista de CEDEFOP "Formación profesional".
- "La Política Educativa europea y la dimensión europea de la Educación". V Jornadas de Consejos Escolares de Comunidades Autónomas y del Estado. Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria 1994.
- "Capital Humano. Educación y Empleo". J. Palafox, J.G. Mora y F. Pérez. Bancaja. Valencia 1995.
- "Hacia una nueva frontera en la Formación Profesional". Documento del XXIV Congreso de la Enseñanza Privada, organizado por la CECE, Sevilla, Abril de 1996. Recoge trabajos de Julio Sánchez Fierro, Enrique Retuerto, Antonio Rueda, Juan Aycart, Pedro Córdoba y Eloy Parra.
- Documentación de la "Jornada Nacional de Estudio y Debate sobre la Formación Profesional" organizada por AFYDE-AEDIPE, Madrid, Enero 1997. Recoge entre otras, las ponencias de Antonio Peleteiro, Juan Chozas, Ignacio Cruz Roche y Manuel San Juan.

- "Diálogo Social: Principales resultados". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1997.

3ª JORNADA DEL FORUM DE LAS CUALIFICACIONES

Jornada de análisis y debates sobre los programas nacionales de formación profesional :

1ª sesión:

Justificación de la puesta en marcha del (1PNFP)¹:

La puesta en marcha del PNFP vino a significar una apuesta firme de potenciación de la FP. Se pretendía sacar a la F.P del encasillamiento de gueto al que se la había ido sometiendo hasta entonces, haciendo algo semejante al proceso educativo de F.P enraizado en Alemania, sin obviar el hecho de que la realidad industrial con la que se enfrentaban era muy distinta a la existente en ese país.

1ª Ponencia: ¿Qué ha significado el primer programa nacional de formación profesional?²

El por qué del PNFP: razones de 4 tipos:

1- razones ambientales:

La crisis económica a partir de 1973 establece un punto de no retorno sobre lo que eran las sociedades de pleno empleo europeas.

El desarrollo de las innovaciones, da como resultado modificaciones en la estructura productiva, en la estructura laboral y en el mercado de trabajo, obligando a implantar nuevas concepciones en la organización empresarial.

La consecuencia inmediata de todas estas transformaciones va a ser la lucha por el empleo.

Mientras, la mundialización de la economía pone sobre el tapete un dato incostetable que es el problema de la competitividad.

¹ Por José Manzanares

² Por Francisco de Asís . Ex-director general de F.P.

Nunca hasta ese momento, había habido tanta preocupación por el desarrollo de los Recursos Humanos. Por parte del empresariado se constituye en la herramienta requerida para resolver el problema de la competitividad y los trabajadores toman conciencia, de que quien no está cualificado no va a poder lograr una inserción profesional óptima.

Por tanto la FP se convierte en la estrella emergente de los 70, por parte tanto de los agentes sociales, como de las autoridades políticas, que ven en ella el elemento estratégico capaz de dar solución a las dos cuestiones fundamentales arriba señaladas: la competitividad y el empleo.

Paralelamente se producen las reformas del sistema educativo en todos los países europeos y España se adhiere al creciente interés de la CEE por la cualificación de los RH y la potenciación de los sistemas de FP.

2- razones históricas:

Necesidad de gestionar eficazmente los dos subsistemas de F.P (el reglado (población escolar) y el ocupacional (población activa)). Hasta entonces, la gestión se llevaba a cabo a través de 2 entidades con autonomía propia. Existía una enorme descoordinación, no se hacía ningún esfuerzo de cara a conseguir un sistema integrado de F.P. A ese problema, venía a sumarse el fenómeno de transferencia de competencias a las CCAA. Estos hechos parecían propulsar el ordenamiento del sistema de FP sin que ello excluyera que cada una de las CCAA pudiera ejercer autónomamente sus competencias.

3- razones filosóficas:

La FP pretende un único objetivo, independientemente de las características diferenciales que presentan cada tipo de usuarios (parados, empleados, y/o estudiantes): se aspira a que el beneficiario adquiera unas cualificaciones profesionales para que pueda desempeñar los requerimientos de las situaciones de trabajo que se producen en los procesos productivos.

4- razones jurídicas:

En la ley 1/86 se aprueba el Consejo Nacional de Formación Profesional (CNFP) que explicita la creación PNFP.

Sin embargo, el PNFP no fue aprobado hasta marzo del 1993. Este lapso de tiempo se explica por el hecho de que en el momento del mandato de

elaboración del programa se estaba atravesando por el punto más álgido del debate sobre la reforma del sistema educativo, uno de los pilares básicos que tenía que sustentar el desarrollo del plan. A su vez en la propia administración laboral se había iniciado una discusión sobre el plan de formación e inserción profesional (plan FIP) instrumento fundamental para el PNFP.

Hasta que no se culminan ambas reformas no se dan las condiciones objetivas para abordar el PNFP. Así es que sólo cuando se concluye la LOGSE y cuando se aprueba el real decreto que modifica la tradicional regulación del plan FIP, el Consejo Nacional de Formación Profesional comienza la verdadera elaboración del programa, hasta que en marzo de 1993 es aprobado por el gobierno.

Para qué se crea el PNFP? Cuales son los objetivos?

El PNFP debía ser el instrumento fundamental que permitiera el establecimiento de un sistema integrado de FP.

El PNFP se limita a definir cuales son las medidas y los instrumentos que van a usarse para tal fin. En todas y cada una de las cuestiones técnicas queda manifiesta dicha intencionalidad.

De esta manera la renovación de la oferta apuesta por un Sistema Nacional de Cualificaciones como único referente de todos los subsistemas que pudieran haber.

Si el procedimiento es único, únicos deben ser los instrumentos que permitan la renovación de las cualificaciones en referencia a las necesidades del proceso productivo, para ello el CNFP propone un órgano de enlace, delimitando cuales son sus funciones, coincidiendo en lo que podría llegar a ser en un futuro "El Instituto Nacional de Cualificaciones" con dedicación íntegra a la identificación de las cualificaciones, haciendo posible el mandato de la LOGSE de establecimiento de un sistema de correspondencias entre la FP reglada y la FP ocupacional.

En lo que se refiere a la planificación de la oferta: se apuesta por una sincronización de la oferta formativa entre FPR y FPO.

El programa hace referencia también a una serie de cuestiones relacionadas con la calidad del sistema de formación profesional:

- en relación a la formación del profesorado.
- actualización de los equipamientos.
- sistema de orientación integrado.
- necesidad de evaluación del sistema.

Qué se ha hecho?

El valor más importante del PNFP es que, por primera vez en 1986 se produjo institucionalmente la elaboración y la aprobación del programa.

No obstante hasta 1993 no se producen las condiciones necesarias para llevarlo a cabo, lo que por otra parte no implicó que se dieran las condiciones suficientes, quedándose el programa en un puro trámite formal.

Este programa no se desarrolla, debido a que carecía de suficiente soporte político, los mecanismos institucionales previstos carecían de interés y/o capacidad para su ejecución.

La administración educativa concentró sus esfuerzos, en el desarrollo de la LOGSE, en la reforma del sistema educativo de la FP reglada.

La administración laboral siempre fue reticente porque temía que iba a perder parcelas de poder.

Los agentes sociales se dedican al desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Paralelamente un problema importante todavía vigente fue la articulación de las CCAA (problema teórico político no resuelto).

Hoy día en el contexto de traspaso de transferencias volver a plantear la necesidad de un único sistema integrado de Formación Profesional pone de nuevo a las administraciones extremadamente a la defensiva pues lo interpretan como una vuelta al centralismo.

Para que el II PNFP salga adelante, se requeriría, un pacto entre las CCAA, los agentes sociales y el gobierno, a la vez que sería preciso cambiar el soporte político, traspasándolo bien a la vicepresidencia o la presidencia del gobierno.

DEBATE: (intervenciones)

-Un representante de la administración laboral, rebate la visión de FA sobre el papel de esta administración, matizando que si bien hubo periodos en los que sí es verdad que iba a remolque del resto de las administraciones, no fue exactamente igual en todos los momentos. La administración educativa ralentizó su ritmo de compromiso con el lanzamiento del sistema nacional momento coincidente con una mayor vinculación por parte de la administración laboral. Se trató de una falta de sincronización. De hecho la unidad interministerial se disolvió por carencia de interés político por parte de las administraciones.

FA: asume totalmente este matiz, admitiendo que en su exposición de los hechos ha recurrido a ciertas simplificaciones que quizás debiera haber evitado.

-Estela de la federación de enseñanza de CCOO de Madrid apunta que, si bien es cierto que la voluntad política falló en el acuerdo de FP, la voluntad financiera falló también respecto a la LOGSE.

No hay ciclos de nivel superior suficientes para que puedan continuar los estudios una buena parte del alumnado que sale de 4º de ESO. Ni la LOGSE ni la reglada están funcionando a pleno pulmón

FA: se debe separar la LOGSE de la FPR. Con la LOGSE ha habido problemas financieros pero en lo que se refiere a la FPR la financiación de los Fondos Sociales Europeos duplicó las previsiones del programa. Siendo posible que se diera un traspaso de fondos desde una partida a otra. Sin embargo y a pesar de ello, el problema no fue financiero y sí de soporte y voluntad política.

- José Manzanares: una de las principales ideas del PNFP no era sólo conseguir una mayor integración sino también lograr una mayor calidad. Uno de los ejes principales era dar respuesta a la totalidad de la demanda . En España uno de cada dos ocupados tiene, según la EPA, una formación equivalente a la primera etapa de EGB, lo que sin duda indica una gran carencia de formaciones iniciales, lo que hace difícil un reciclaje posterior hacia nuevas competencias.

Otro tema muy importante era el del fracaso escolar (se trataba de generar un sistema de prevención dentro de la propia LOGSE).

Desde el punto de vista sindical la preocupación se centraba en dar salidas a estas necesidades sociales, asegurar el derecho a la formación, independientemente de la edad en la que se esté y de las características de la población ocupada. Las coordenadas principales debían ser pues: actualización, mayor calidad, y respuesta a esas necesidades de falta de cualificación, problema que se hubiera empezado a reencaminar si se hubiera aprobado en ese momento el Instituto Nacional de Cualificaciones.

El problema clave fue entonces de olvido de que esa era la urgencia principal del propio gobierno. No se ha creído en la capacidad de los poderes políticos para dar una buena respuesta tanto cuantitativamente como cualitativamente, lo que requiere replantearse la gestión pública.

FA: no cree que el PNFP fuera concebido para atender a la demanda, que ya estaba mejor o peor atendida por los diferentes subsistemas. El PNFP se justifica sólo en base al objetivo de integración de los subsistemas.

mesa redonda: debate desde el punto de vista de los agentes sociales, de lo que significó el primer programa nacional de formación profesional (1 PNFP).y previsiones sobre el que va a ser el (2 PNFP).

Juan Carlos Jimenez en representación de CCOO

Eloy Parra en representación de CEOE

Luis behamonte representacion de UGT

CCOO: la línea de trabajo dentro del PNFP era la misma para CCOO y UGT. Desde el principio los agentes sociales insistieron en la creación del instituto como pieza primordial para proporcionar la unificación de los diferentes subsistemas. No hay que olvidar que los agentes sociales formaban parte del Consejo General que es un órgano consultivo sin capacidad de gestión. No se tenía margen de intervención, se disponía sólo de capacidad de control. El Consejo no tuvo capacidad operativa

UGT: en el I PNFP hubo una ausencia grave que debería evitarse en el II. No se hacía ninguna referencia a la política económica empresarial. Pues la perspectiva de la FP debe estar ligada sin duda a la perspectiva del desarrollo económico empresarial. Sería necesario ir a configurar la política de FP no como un añadido sino como algo básico en la política del estado, fijándose los siguientes objetivos clave:

- el punto de partida sería necesariamente el Sistema Nacional de las Cualificaciones, el cual debería apoyarse en un instituto.
- el servicio integrado de empleo (coordinación entre la oferta y la demanda de cualificaciones).
- convertir progresivamente a los centros de FP en centros integradores de los diferentes subsistemas.

La sociedad está muy sensibilizada en el tema de la cualificación para la ocupación. Lo que requiere una contestación seria por parte de las autoridades. Hay que rentabilizar el capital, ir elaborando unos conceptos básicos para el buen funcionamiento del PNFP. Se trata de ir creando el contexto técnico profesional necesario para cuando llegue el momento de la negociación.

DEBATE:

-José Manzanares: ¿Qué se considera que puede ser la base del Sistema Nacional de Cualificaciones?

¿Cómo viabilizar el reconocimiento de las experiencias profesionales acumuladas como aval de la cualificación?

La homologación se establece en base a los títulos profesionales con los elementos correctores necesarios.

La prueba en cuanto al reconocimiento de la cualificación del trabajador con experiencia pero sin ningún respaldo académico, debería ser de reconocimiento de habilidades. Hasta ahora las pruebas exigían muchos contenidos académicos y la experiencia profesional como tal no tenía mucha relación con los contenidos que se pedían. Por tanto es un tema que se ha de analizar profundamente.

-Eloy Parra: respecto a la primera cuestión de unidades de competencia. Los títulos deben servir de referente del Sistema Nacional, pero sin rigideces. En principio el capital de base aprovechable es el de los títulos, debido a que el ministerio de educación dedicó un mayor esfuerzo en esta tarea que el ministerio de trabajo.

En el tema de la prueba para convalidar la experiencia, la entrevista con un tribunal podía ser la solución, para comprobar que realmente posee las competencias que alega poseer.

mesa redonda: debate desde el punto de vista de de la administración laboral y educativa vasca de lo que significó el primer programa nacional de formación profesional (1 PNFP).y previsiones sobre el que va a ser el (2 PNFP). Aportación de la CCAA vasca a cerca del observatorio autonómico del mercado de trabajo.

representación de las CCAA (gobierno vasco)

representación de la autoridad laboral.

representación del M.E.C (Manuel Alcaide)

Observatorio vasco sobre el mercado de trabajo: el paso de una organización de trabajo taylorista a una organización en equipo, requiere no sólo la identificación de nuevos perfiles sino que da lugar a la aparición de elementos

tales como, las técnicas de comunicación y las técnicas de trabajo en grupo, que vienen más condicionados por la forma en que se trabaja, que por el surgimiento de nuevas profesiones.

La perspectiva para el siglo XXI es que se va a dar un flujo constante de entradas y salidas entre las diferentes situaciones laborales. El paro no es un problema coyuntural. Se va hacia un horizonte laboral en el cual las entradas y salidas de ocupación van a ser la pauta general. Así las cosas los efectivos sin ocupación deberían aprovechar la situación para incrementar su formación. La recualificación profesional es fundamental y deberá compaginarse con los períodos de paro. Al mismo tiempo que desde el punto de vista empresarial se apostaría por la implantación de las empresas aula. Por tanto no tiene sentido la distinción entre la FPO y FPC.

La actualidad socio-económica pone en evidencia que se está en plena transición cualitativa: ¿Qué significa que la empresa de cada vez más saque fuera actividades que no son la esencia propia de su tarea productiva?. ¿Cómo se va a organizar el sistema productivo dentro de 20 años?. ¿Cuál es la dimensión media de una empresa? ¿Qué significa desde el punto de vista profesional de las capacidades y competencias, que la empresa llegue alcanzar un alto grado de especialización?. ¿Cómo afecta esto al sistema educativo?. Este es el gran debate que se quiere propiciar desde el observatorio.

José María Torres: realiza una intervención en off sobre el poder de negociación de los diferentes agentes (sobre la F.O, la FC y FPR en España hay 2 acuerdos de Formación Continua, uno a nivel nacional y otro tripartito de la CCAA del País Vasco).

-Manuel Alcaide:

elabora una referencia histórica sobre la evolución del sistema educativo de F.P, subrayando la importancia del cambio cualitativo que supone la implantación de la LOGSE. La FP se convierte en una formación con cierto reconocimiento social. Se ha conseguido una FP con un nivel suficiente para que exista cierto grado de equiparación con el Bachillerato.

Se ha conseguido cambiar el perfil de los alumnos que acceden a la F.P. El colectivo de matriculados pasa de estar constituido por aquellos alumnos que no consiguen la acreditación básica del sistema educativo, a aquellos alumnos que manifiestan interés y habilidades para desempeñar una profesión de carácter técnico. Así mismo desde el punto de vista académico, se trataría de que al finalizar la F.P de 1 grado no tan sólo quedara cubierto el objetivo de dotar al

alumno de una formación básica aceptable y de una formación tecnológica inicial, sino también de un convencimiento de utilidad personal y/o profesional.

Argumenta también que los esfuerzos deben aunarse para que exista un único sistema de F.P. Distinto es que, a la hora de analizar los destinatarios de la formación la oferta se organice de una forma u otra, que los materiales curriculares que se utilicen sean unos u otros, pero la referencia debe ser para todos la misma, las llamadas unidades de competencia. Es decir, aunque el fin sea el mismo, la forma de proceder deberá adaptarse a las características propias de los diferentes grupos destinatarios.

DEBATE:

-¿Cómo se concibe la coherencia entre el sistema vasco y el estatal?

representante vasco: el problema lo tiene el Consejo General de Formación Profesional, para que cuando elabore el plan el país vasco no quede como un apéndice totalmente descolgado. De todas formas es importante tener en cuenta que ha habido una voluntad política de ser racional en este proyecto, lo que significa que el sistema económico empresarial es lo que impone la racionalidad. Se trata de reflexionar qué es lo que se va a hacer y para quien.

-Estela de CCOO: en el tema del reconocimiento de las cualificaciones, de la detección de competencias así como en la implantación y desarrollo de una F.P de calidad existe el peligro de que por falta de coordinación o de intereses compartidos entre las partes interesadas sean las leyes de mercado las únicas herramientas que se encarguen de la regulación.

-José Manzanares: pone de manifiesto la detección de una idea subyacente, que pone a la F.O como alternativa frente al sistema educativo, este último pensado con una lógica educativa académica tradicional, en contraposición a la concepción de la ocupacional, enfocada a la inserción y más relacionada con las características de los puestos de trabajo, lo que no sería bueno ni rentable para el sistema integrado de F.P.

Insiste en la dificultad de definir el procedimiento de certificación de la experiencia laboral, para establecer la convalidación o correspondencia de competencias.

representante de la CCAA vasca: lo que es único es el mundo productivo, no hay un mundo productivo para el ministerio de educación y un mundo

productivo para el ministerio del trabajo, por tanto los perfiles y los referentes deben ser los mismos.

Sobre la experiencia laboral no plantean un certificación masiva, se va a hacer una certificación de la experiencia de la práctica laboral en el sentido de identificar con los agentes sociales las prácticas y habilidades del trabajador, en relación con los requerimientos del mercado de trabajo.

-Oriol: hoy día desde el debate actual de las competencias, las empresas se dividen en 2 grandes grupos; las consumidoras de competencias que se dedican a explotar las competencias adquiridas en el mercado de trabajo a través del personal contratado, y las empresas generadoras de competencias.

Si el peso de las consumidoras es superior a las generadoras, significa que desde fuera hay que estar produciendo competencias, contrariamente el balance es negativo. Se trata entonces de como promover esa empresa aula sobre todo en el sector de las empresas consumidoras.

De esta forma la máxima dificultad estriba en dotar a los parados, los cuales no tienen ninguna empresa-aula que les garantice su formación.

La pregunta que plantea al representante vasco es: si han podido avanzar algo en este tema.

representante vasco: en el plan se ha introducido una campaña de sensibilización muy fuerte dirigida a la implicación del sistema productivo. Hoy día la mayoría absoluta de empresas siguen siendo usuarias de competencias.

Se espera que la buena relación existente entre los tres departamentos que están trabajando el plan que son, industria, educación y trabajo facilite el avance.

- El observatorio permanente de las ocupaciones del INEM ¿será una de las piezas básicas que se utilizará en el sistema vasco?.

¿Cómo se articula el plan vasco de formación con el conjunto de la filosofía del II PNFP?

-representante vasco: en relación a los certificados de profesionalidad respecto a los trasposos a la CCAA vasca en FP: la constitución registra que la competencia del diseño, creación y aprobación pertenece al estado, los diplomas y titulaciones profesionales y los certificados de profesionalidad se derivan de la administración laboral. DSe todas formas más allá de la cuestión legal habrá un cierto grado de cooperación, manteniéndose funciones estatales y un modelo de convenio que puede encargar a las autoridades autonómicas que piloten ciertas iniciativas, a parte las funciones de seguimiento y evaluación que sí

serán asumidas como gestión. La parte que les toca a ellos es el manejo de los certificados y los títulos.

Lo que se debe identificar son las competencias. El sistema de certificaciones y convalidaciones es de una arquitectura complejísima y de rapidísima caducidad debido a la rápida evolución que en la actualidad experimentan la mayor parte de las profesiones.

BIBLIOGRAFÍA FORUM DE LAS CUALIFICACIONES (24-09-1997)

- F. CIREM; RETUERTO, E., HOMS, O. (1990), Repertoire européen des profils professionnels. CEDEFOP. Barcelona. (Documentación interna CIREM)
- CEDEFOP. (1993), Le Conseil en formation continue dans le contexte régional: analyse des structures de coopération. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.
- CEDEFOP. (1993), Évaluation de la formation professionnelle dans un cadre territorial: rapport de synthèse. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.
- CEDEFOP; CENTRE INFFO. (1993), Systèmes et procédures de certification des qualifications en France: Rapport National. CEDEFOP. Berlín.
- CEDEFOP; LOPEZ QUERO, M. (et al.) (1993), Sistemas y procedimientos de certificación de las cualificaciones en España: Informe nacional. CEDEFOP. Berlín.
- CEDEFOP; WARD, C. (1994), Systèmes et procédures de certification des qualifications au Royaume-Uni: Rapport National. CEDEFOP. Berlín.
- CEOE; CEPYME; CC.OO; UGT y CIG. (1996), Acuerdo de Bases sobre la política de formación profesional: II Acuerdo Nacional sobre formación continua. CEOE, CC.OO, UGT y CIG. Madrid.
- COMUNITATAS EUROPEES-CONSELL. (1996), Conclusiones del Consejo de 6 de mayo de 1996 sobre las sinergias entre reconocimiento académico y reconocimiento profesional de los títulos y los diplomas en la Comunidad. CEE. DOCE.
- Decret de 5 de març pel qual s'estableix l'ordeació dels crèdits variables de l'educació secundària obligatòria. DOGC.
- Decret 284-1995, d'11 d'octubre, pel quals s'assignen als departaments d'Ensenyament i de Benestar Social les funcions i els serveis traspassats a la Generalitat en matèria d'expedició de títols acadèmics i professionals. DOGC.
- Decret 332-1994, de 4 de novembre, pel qua s'estableix l'ordenació general dels ensenyaments de formació professional específica a Catalunya. DOGC.
- Decret 304-1995, de 7 de novembre, pel qual s'estableix l'ordenació general dels cicles de formació específica d'artes plàstiques i disseny de Catalunya i se'n regulen els requisites d'accés. DOGC.
- EZEQUIEL, U.; MOLTÓ, M^a.L.; PÉREZ, F.; ALDÁS, J. Y CUCARELLA, V. (1997), Las Cuentas de la educación en España y sus comunidades autónomas: 1980-1992. Fundación Argentaria. Madrid.
- F. CIREM; MARTÍNEZ CELORRIO, X. (1996), Innovación en el sistema de formación en España. FORCEM. Barcelona. (Documentación interna CIREM)
- F. CIREM; MANZANARES NÚÑEZ, J., MORENO LOBERA, D., VILLAREJO, E., GIL ZAFRA, M., SORIA BRAÑA, R.; T&R TIANAR, S I - FILINT, S. (1997), Observatorio para

la Formación Continua en Castilla La Mancha. FORCEM -Objetivo 4-. CC.OO. Unión Regional de Castilla-La Mancha; UGT. Castilla-La Mancha; Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha. Toledo. (Documentación interna F. CIREM)

- F. CIREM: MANZANARES NÚÑEZ, J, CAPRILE, M. MORENO LOBERA, D. (1996), Observatorio para la planificación de la Formación Continua en la Comunidad Autónoma de Madrid. FORCEM -Objetivo 4-. Madrid. (Documentación interna CIREM)

- F. CIREM: MANZANARES NÚÑEZ, J., MORENO LOBERA, D., SANTANA AFONSO, A., ROCHA SÁNCHEZ, F., SORIA BRAÑA, R.; UGT / IFES; CC.OO. DE CANTABRIA. (1997), Observatorio sobre la Formación Continua en Cantabria. FORCEM -Objetivo 4-. Santander. (Documentación interna CIREM)

- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.; CONFEBASK. (1989), Informe Confebask: Formación Profesional en el País Vasco: Documento I: Valoración de los Centros de Formación Profesional. CONFEBASK. Bilbao.

- GOBIERNO VASCO. (1997), Plan Vasco de formación profesional. Gobierno Vasco. Gobierno Vasco. Bilbao.

- HERVÉ, M. (1995), "El papel de la educación y de la formación en la democracia local." Formación Profesional: Revista Europea, 6 (septiembre-diciembre, 1995). CEDEFOP.

- INSTITUT D'ESTUDIS METROPOLITANS DE BARCELONA; COLOME MONTSERRAT, F. (dir.) (et. al). (1994), L'ordenament de la formació professional a la província de Barcelona. Diputació de Barcelona. Barcelona.

- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID; UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES (SERVLAB: IGLESIAS FERNÁNDEZ, C., MESSINA GRANOVSKY, J.S., CUADRADO ROURA, J.R.). (1997), Empleo y cualificaciones laborales en la Comunidad de Madrid. 1990-1996. Consejería de Hacienda. Madrid.

- Ley 4/1997, de 8 de enero, de Creación de la Agencia para el Empleo de Madrid. BOE núm. 207, de Viernes 29 de agosto de 1997.

- MARQUES, M.M. (1995), "A Mobilidades ocupacional: notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal". Organizações e Trabalho, núm 14 (dezembro 1995).

- MASCARRELL, J.V. (1995), "Formación y desarrollo local." Formación Profesional: Revista Europea, 6, (septiembre-diciembre, 1995). CEDEFOP.

- Ordre de 20 de desembre, pel qual s'estableix la normativa per al desenvolupament de la formació professional de segon grau en règim lliure. DOGC.

- Real Decreto 797-1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional. BOE.

- Resolució de 28 de juny de 1996, per la qual s'implanten i se suprimeixen cicles formatius de formació professional de grau mitjà o de grau superior en diversos centres docents. DOGC.

- SHACKLETON, J.R. (1995), "La Administración pública ante la formación profesional: ¿es necesaria su intervención?". Formación Profesional: Revista Europea. 6 (septiembre-diciembre, 1995). CEDEFOP.

Títol: Real Decreto 310-1996, de 23 de febrero, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de administrativo de personal

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Descriptors: FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO / FAMILIA D'ADMINISTRACIO / DRET I LEGISLACIO

1996

Topog.: 370 ESP

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES Carpeta

Certificacions Professionals

Títol: Real Decreto 311-1996, de 23 de febrero , por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de empleado de oficina

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO / FAMILIA D'ADMINISTRACIO / DRET I LEGISLACIO

1996

Topog.: 370 ESP

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES Carpeta

Certificacions Professionals

Títol: Real Decreto 658-1996, de 19 de abril, por el que se establece el currículo y se determina la prueba de acceso a los ciclos formativos de grado medio de Artes Plásticas y Diseño de la Familia profesional de Artes Aplicadas al Libro

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO / FAMILIA PROFESSIONAL ARTS GRAFIQUES / DRET I LEGISLACIO

1996

Topog.: 370.9 LG 6

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

X Títol: Real Decreto 797-1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Descriptors: FORMACIO / FORMACIO OCUPACIONAL / CERTIFICACIO

1995

Topog.: 370 LG 2

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Família profesional de hosteleria y turismo : proyectos de reales decretos de títulos de formación profesional : Grado Superior : restauración, alojamiento, agencias de viajes, información y comercialización turísticas : Grado Medio : cocina, pasteleria y panadería, restaurante y bar

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / CERTIFICACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TREBALL / MERCAT DE TREBALL - PERFILS PROFESSIONALS / SECTOR SERVEIS - HOSTELERIA I TURISME

Editorial: Madrid : el Ministerio, 1993

Topog.: 370.9 (46) ESP

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització: Prestatges

Títol: Familia profesional de industrias alimentarias : proyectos de reales decretos de títulos de formación profesional. Grado superior: industria alimentaria. Grado medio: matadero y carnicería-charcutería, Conservería vegetal, cárnica y jugos, Elaboración de productos lacteos, Elaboración de bebidas, Molinería e industrias cerealistas, Panificación y repostería industrial

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / CERTIFICACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TREBALL / MERCAT DE TREBALL - PERFILS PROFESSIONALS / SECTOR INDUSTRIAL - ALIMENTACIO I BEGUDES

Editorial: Madrid : el Ministerio, 1995

Topog.: 370.9 (46) ESP

Tipus doc.: BOE LG Documents no comercialitzats

Localització: Prestatges

Títol: L'apprentissage dans les États membres de l'UE : une comparaison

Autor: CEDEFOP ; Cheallaigh, Martina Ní

Descriptors: ENSENYAMENT PROFESSIONAL / ENSENYAMENT SECUNDARI / APRENTATGE / CERTIFICACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / GRUPS D'EDAT - JOVENTUT

Editorial: Luxembourg : Office des publicaions officielles des Communautés européennes, 195

Topog.: 370.9 (4) CED

Tipus doc.: Documents CE Monografia

Localització: Prestatges

Títol: Plan Vasco de formación profesional

Autor: PAIS BASC. Gobierno Vasco

Descriptors: FORMACIO PROFESSIONAL / FORMACIO OCUPACIONAL / FORMACIO CONTINUADA / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / AVALUACIO DE LA FORMACIO / CERTIFICACIO / DRET I LEGISLACIO

Editorial: [Bilbao] : Gobierno Vasco, 1997

Topog.: 373.5 (46.15) PAI

Tipus doc.: Monografia

Localització: Prestatges

TREBALL

Títol: A Mobilidades ocupacional : notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal

Autor: Marques, Maria Margarida

Descriptors: CERTIFICACIO / CONDICIONS DE TREBALL - ERGONOMIA / ORGANITZACIO DEL TREBALL - FLEXIBILITAT

Dins: Organizações e Traabalho , Núm 14 (dezembro 1995)
1995

Topog.: 05 ORG

Tipus doc.: Article de revista

Localització:REVISTES

Títol: Resolución de 11 de enero de 1996, de la Dirección General de Tráfico, por la que se convoca concurso para obtener certificado de aptitud de Profesor de Formación Vial, sin disponer del certificado de aptitud como Profesor de Escuelas Particulares de Conductores

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR

Descriptors: EDUCACIO / CERTIFICACIO / DRET I LEGISLACIO 1996

Topog.: 370.9 LG 4

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Sistema de adaptación de las formaciones en el Reino Unido

Autor: [ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA]

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / titulacio / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: [Madrid : el Ministerio, 1990?

Topog.: 370.9 (41) ESP

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:PRESTATGES

Títol: Sistemas y procedimientos de certificación de las cualificaciones en España : Informe nacional

Autor: CEDEFOP ; LOPEZ QUERO, Manuel [et al.]

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: Berlin : CEDEFOP, 1993

Topog.: 370.9 (46) CED

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:PRESTATGES

Títol: Systèmes et procédures de certification des qualifications au Royaume-Uni : Rapport national

Autor: CEDEFOP ; WARD, Christine

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: Berlin : CEDEFOP, 1994

Topog.: 370.9 (41) CED

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:PRESTATGES

Títol: Systèmes et procédures de certification des qualifications en France : Rapport national

Autor: CEDEFOP ; CENTRE INFFO

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: Berlin : CEDEFOP, 1993

Topog.: 370.9 (44) CED

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:PRESTATGES

Estat:MADRID

f **Títol: Decret 284-1995, d'11 d'octubre, pel quals s'assignen als departaments d'Ensenyament i de Benestar Social les funcions i els serveis traspassats a la Generalitat en matèria d'expedició de títols acadèmics i professionals**

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / CERTIFICACIO / EDUCACIO D'ADULTS / DRET I LEGISLACIO
1995

Topog.: 370.9 LG 4

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Development of assessable standards for national certification : guidance note : a code of practice and a development model

Autor: MANPOWER SERVICES COMMISSION

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: [s.l.] : Training Agency, [ca 1990?]

Topog.: 370.9 (41) MAN

Tipus doc.: Monografia

Localització:PRESTATGES

Títol: Dictamen sobre la propuesta de Directiva del Consejo sobre la armonización de los requisitos de obtención de los títulos nacionales de patrón de embarcaciones de navegación interior para transporte de mercancías y pasajeros en la Comunidad (95-C 102-02)

Autor: COMUNITATS EUROPEES. COMITE ECONOMIC SOCIAL

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / TITULACIO / CERTIFICACIO / SECTOR SERVEIS / TRANSPORTS / TRANSPORT MARITIM / COMUNITATS EUROPEES / DRET I LEGISLACIO

1995

Topog.: 370 LG 2

Tipus doc.: DOCE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Diplôme et déclassement

Autor: KIRSCH, Jean-Louis ; DESGOUTTE, Jean-Pierre

Descriptors: TREBALL / MERCAT DE TREBALL / QUALIFICACIONS / EDUCACIO / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: Céreq Bréf. - . n° 117 , février 1996

1996

Topog.: 331.543 KIR

Tipus doc.: Article de revista

Localització:Revistes

Títol: Decret 284-1995, d'11 d'octubre, pel quals s'assignen als departaments d'Ensenyament i de Benestar Social les funcions i els serveis traspassats a la Generalitat en matèria d'expedició de títols acadèmics i professionals

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / CERTIFICACIO / EDUCACIO D'ADULTS / DRET I LEGISLACIO 1995

Topog.: 370.9 LG 4

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Decret 304-1995, de 7 de novembre, pel qual s'estableix l'ordenació general dels cicles de formació específica d'arts plàstiques i disseny de Catalunya i se'n regulen els requisits d'accés

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / ARTS APLICADES I ARTESANIA / DRET I LEGISLACIO 1995

Topog.: 373 LG

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Decret 332-1994, de 4 de novembre, pel qual s'estableix l'ordenació general dels ensenyaments de formació professional específica a Catalunya

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / DRET I LEGISLACIO 1994

Topog.: 373 LG

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Decret de 5 de març pel qual s'estableix l'ordenació dels crèdits variables de l'educació secundària obligatòria

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / ENSENYAMENT SECUNDARI / REFORMA EDUCATIVA / DRET I LEGISLACIO 1996

Topog.: 373.5 LG

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Description des systèmes de formation professionnelle : Belgique

Autor: CEDEFOP ; DEBATY, Pol

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL

Editorial: Berlin : CEDEFOP, 1979

Topog.: 377 (493) CED

Tipus doc.: Monografia

Localització:PRESTATGES

Títol: Resolució de 28 de juny de 1996, per la qual s'implanten i se suprimeixen cicles formatius de formació professional de grau mitjà o de grau superior en diversos centres docents

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ORGANITZACIO
ENSENYAMENT / CICLES FORMATIUS / REFORMA EDUCATIVA /
ENSENYAMENT SECUNDARI / DRET I LEGISLACIO

1996

Topog.: 371 LG

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Resolución de 7 de febrero de 1996, de la Dirección General de Renovación Pedagógica por la que se amplía el repertorio de materias optativas aprobadas para su impartición en la Educación Secundaria Obligatoria

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT
PROFESSIONAL / ENSENYAMENT SECUNDARI / REFORMA EDUCATIVA /
DRET I LEGISLACIO

1995

Topog.: 373 LG

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Resolución de 12 de abril de 1996, de la Secretaria de Estado de Educación, por la que se regulan los programas de diversificación curricular en la etapa de educación secundaria obligatoria

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / ORGANITZACIO EDUCACIO I ENSENYAMENT /
SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT SECUNDARI / ENSENYAMENT
PROFESSIONAL / METODES D'ENSENYAMENT / DISSENY CURRICULAR
/ DRET I LEGISLACIO

1996

Topog.: 371 LG 3

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Resolución de 27 de febrero de 1996, de la Secretaria de Estado, por la que se dictan instrucciones para la incorporación al segundo curso del Bachillerato establecido en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación general del Sistema Educativo, de los alumnos que cursan sin completarlas reguladas por la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación

Autor: ESPANYA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT
PROFESSIONAL / ENSENYAMENT SECUNDARI / REFORMA EDUCATIVA /
DRET I LEGISLACIO

1996

Topog.: 373 LG

Tipus doc.: BOE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: La formation professionnelle des jeunes : pour des politiques et des pratiques cohérentes

Autor: ALEXANDER, Thomas J.

Descriptors: FORMACIO / EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / SISTEMA SECUNDARI / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO PROFESSIONAL / FORMACIO CONTINUA / FORMACIO EN ALTERNANÇA / PLANIFICACIO DE LA FORMACIO / JOVENTUT / GRUPS D'EDAT

Editorial: Paris : Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), [1994]

Topog.: 377.01 -053.7 ALE

Tipus doc.: Monografia

Localització:PRESTATGES

Títol: Il futuro della scuola : Idee e proposte per l'istruzione secondaria superiore

Autor: BROCCA, Beniamino

Descriptors: EDUCACIO / ESCOLA / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT SECUNDARI

Editorial: Roma : Editori Laterza, 1995

Topog.: 373.5 (45) BRO

Tipus doc.: Monografia

Localització:Prestatges

Títol: Guia didàctica dels cicles formatius

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

Descriptors: SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT SECUNDARI / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / REFORMA EDUCATIVA 1995?

Topog.: 373.5 (46.711) CAT

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:Prestatges

Títol: Informe Confebask : Formación Profesional en el País Vasco : Documento I: Valoración de los Centros de Formación Profesional

Autor: GARCIA ECHEVARRIA, Santiago ; CONFEDERACION EMPRESARIAL VASCA (CONFEBASK)

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT PROFESSIONAL

Editorial: Bilbao : Confebask, [1989]

Topog.: 373.5 (46.15) CON

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:Prestatges

Títol: Informe sobre el estado y situación del sistema educativo : curso 1993-94

Autor: ESPAÑA. MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA. CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU

Editorial: Madrid : Ministerio de Educación y Ciencia. Consejo escolar del Estado, DL 1995

Topog.: 373 (46) "93-94" ESP

Tipus doc.: Monografia

Localització:prestatges

Títol: Decret 304-1995, de 7 de novembre, pel qual s'estableix l'ordenació general dels cicles de formació específica d'arts plàstiques i disseny de Catalunya i se'n regulen els requisits d'accés

Autor: CATALUNYA. GENERALITAT. Departament d'Ensenyament

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / ARTS APLICADES I ARTESANIA / DRET I LEGISLACIO 1995

Topog.: 373 LG

Tipus doc.: DOGC (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: La dispersione scolastica negli istituti professionali : un'indagine qualitativa

Autor: MASSA, Riccardo ; MOTTANA, Paolo ; RIVA, Maria Grazia ; DEGIARDE, Elvina; (coord.) ; GREGORIO, Daniela; (coord.)

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO EN ALTERNANÇA / ESCOLA / RENDIMENT ESCOLAR / TRANSICIO ESCOLA TREBALL / PSICOLOGIA

Editorial: Milano : Francoangeli Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia, [1992]

Topog.: 331 + 371 (45) MAS

Tipus doc.: Monografia

Localització:PRESTATGES

Títol: Do Parents and Teachers Agree? : What Should Young Children Be Learning?

Autor: OLMSTED, Patricia; LOCKHART, Shanon

Descriptors: EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / EDUCACIO INFANTIL

Editorial: Ypsilanti, Michigan (USA) : High Scope Educational Research Foundation, 1995

Topog.: 373 LG

Tipus doc.: LG

Localització:PRESTATGES

Títol: Elements sur la formation professionnelle et continue en Europe

Autor: Elements sur la formation professionnelle et continue en Europe

Descriptors: FORMACIO PROFESSIONAL / FORMACIO DE FORMADORS / FORMACIO CONTINUADA / FORMACIO A L'EMPRESA / FORMACIO DE FORMADORS / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT PROFESSIONAL

Centre de Documentation Cafoc Toulouse, 1995

Topog.: 377 (4/46) CAF

Tipus doc.: Compilacions

Localització:Prestatges

Títol: Enseignement général, formation professionnelle et économie

Autor: BUECHTEMANN, Chistoph

Descriptors: TREBALL / MERCAT DE TREBALL / POLITICA D'OCUPACIO / QUALIFICACIO / EDUCACIO / SISTEMA EDUCATIU / ENSENYAMENT PROFESSIONAL

Dins: Formation and Emploi . - n° 50 , avril-juin 1995
1995

Topog.: 331.5 + 373.5 BUE

Tipus doc.: Article de revista

Localització:Prestatges

Títol: L'Oferta formativa i la demanda professional al Maresme a l'horitzó de l'any 2000

Autor: INSTITUT CATALA DE NOVES PROFESSIONS (INCANOP) ; LLEONART, Pere (dir)

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / FORMACIO CONTINUADA / FORMACIO OCUPACIONAL / TREBALL / MERCAT DE TREBALL / ATUR / OCUPACIO

Editorial: Barcelona : la Generalitat, 1993

Topog.: 377 (46.71 MAR) INS

Tipus doc.: Monografia

Localització:PRESTATGES

Títol: L'ordenament de la formació professional a la província de Barcelona

Autor: INSTITUT D'ESTUDIS METROPOLITANS DE BARCELONA ; COLOME MONTSERRAT, Francesc (dir.) [et al.]

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL

Editorial: Barcelona : Diputació de Barcelona, 1994

Topog.: 377 (46.711) COL

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:PRESTATGES

Títol: L'ordenament de la formació professional a la província de Barcelona

Autor: INSTITUT D'ESTUDIS METROPOLITANS DE BARCELONA ; COLOMÉ MONTSERRAT, Francesc (dir.) [et al.]

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL

Editorial: Barcelona : Diputació de Barcelona, 1994

Topog.: 377 (46.711) INS

Tipus doc.: Monografia

Localització:PRESTATGES

Estat:SI XAVIER MARTINEZ

Títol: De la professionnalisation à la remédiation scolaire: Les multiples fonctions d'un diplôme

Autor: MAILLARD, Fabienne

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO

Dins: Formation Emploi. - n° 42 , Avril-Juin, 1993

Topog.: 371.27

Tipus doc.: Article de revista

05 FOR

Localització:REVISTES

Títol: Analyse des systemes et des procedures de certification des qualifications et des competences au Luxembourg

Autor: CEDEFOP ; FRIDERES-POOS, José ; TAGLIAFERRI, Jean

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: Luxembourg : Ministère de l'Education Nationale, 1993

Topog.: 370.9 (435) FRI

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:prestatges

Títol: Cambio industrial, competencias y mercados de trabajo

Autor: MARSDEN, David

Descriptors: TREBALL / QUALIFICACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: CEDEFOP Formacion Profesional. - nº 1 (94) , 1er. sem. 1994

Topog.: 331.543 (4)

Tipus doc.: Article de revista

05 CED

Localització:REVISTES

Títol: "Competencia" y contexto : visión global de la escena británica

Autor: PARKES, David

Descriptors: TREBALL / QUALIFICACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: CEDEFOP Formacion Profesional. - nº 1 (94) , 1er. sem. 1994

Topog.: 331.543 (41)

Tipus doc.: Article de revista

05 CED

Localització:REVISTES

Títol: Conclusiones del Consejo de 6 de mayo de 1996 sobre las sinergias entre reconocimiento académico y reconocimiento profesional de los títulos y los diplomas en la Comunidad

Autor: COMUNITATS EUROPEES-CONSELL

Descriptors: UNIO EUROPEA - INICIATIVES I PROGRAMES COMUNITARIS / COMUNITATS EUROPEES / SOCRATES / LEONARDO / EDUCACIO / TITULACIO / FORMACIO / CERTIFICACIO

1996

Topog.: 370.9 LG 6

Tipus doc.: DOCE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Cualificación contra competencia: ¿Debate semántico, evolución de conceptos o baza política? : Entrevista con A. Moore y A.F. Theunissen realizada por F. Oliveira Reis (CEDEFOP)

Autor: MOORE, Andrew ; THEUNISSEN, Anne-Françoise

Descriptors: TREBALL / QUALIFICACIO / RELACIONS LABORALS / NEGOCIACIO COLLECTIVA / SINDICATS / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: CEDEFOP Formacion Profesional. - nº 1 (94) , 1er. sem. 1994

Topog.: 331.543 (4)

Tipus doc.: Article de revista

05 CED

Localització:REVISTES

Títol: Analyse des systemes et des procedures de certification des qualifications et des competences au Luxembourg

Autor: CEDEFOP ; FRIDERES-POOS, José ; TAGLIAFERRI, Jean

Descriptors: EDUCACIO / ENSENYAMENT PROFESSIONAL / TITULACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Editorial: Luxembourg : Ministère de l'Education Nationale, 1993

Topog.: 370.9 (435) FRI

Tipus doc.: Documents no comercialitzats

Localització:prestatges

Títol: Cambio industrial, competencias y mercados de trabajo

Autor: MARSDEN, David

Descriptors: TREBALL / QUALIFICACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: CEDEFOP Formacion Profesional. - nº 1 (94) , 1er. sem. 1994

Topog.: 331.543 (4)

Tipus doc.: Article de revista

05 CED

Localització:REVISTES

Títol: "Competencia" y contexto : visión global de la escena británica

Autor: PARKES, David

Descriptors: TREBALL / QUALIFICACIO / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: CEDEFOP Formacion Profesional. - nº 1 (94) , 1er. sem. 1994

Topog.: 331.543 (41)

Tipus doc.: Article de revista

05 CED

Localització:REVISTES

Títol: Conclusiones del Consejo de 6 de mayo de 1996 sobre las sinergias entre reconocimiento académico y reconocimiento profesional de los títulos y los diplomas en la Comunidad

Autor: COMUNITATS EUROPEES-CONSELL

Descriptors: UNIO EUROPEA - INICIATIVES I PROGRAMES COMUNITARIS / COMUNITATS EUROPEES / SOCRATES / LEONARDO / EDUCACIO / TITULACIO / FORMACIO / CERTIFICACIO

1996

Topog.: 370.9 LG 6

Tipus doc.: DOCE (LG)

Localització:PRESTATGES C GROGA

Títol: Cualificación contra competencia: ¿Debate semántico, evolución de conceptos o baza política? : Entrevista con A. Moore y A.F. Theunissen realizada por F. Oliveira Reis (CEDEFOP)

Autor: MOORE, Andrew ; THEUNISSEN, Anne-Françoise

Descriptors: TREBALL / QUALIFICACIO / RELACIONS LABORALS / NEGOCIACIO COLLECTIVA / SINDICATS / FORMACIO / FORMACIO PROFESSIONAL / CERTIFICACIO

Dins: CEDEFOP Formacion Profesional. - nº 1 (94) , 1er. sem. 1994

Topog.: 331.543 (4)

Tipus doc.: Article de revista

05 CED

Localització:REVISTES

16989 REAL DECRETO 1050/1997, de 27 de junio, sobre traspaso a la Generalidad de Cataluña de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La Constitución, en el artículo 149.1.13.^a reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo en el mismo artículo 149.1.7.^a que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña, aprobado por Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, dispone en sus artículos 12.1 y 11.2 que corresponde a la Generalidad, en los términos dispuestos en los artículos 38, 131 y 149.1.11.^a y 13.^a de la Constitución, la planificación de la actividad económica de Cataluña y la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta actualmente el Estado. Por otra parte, el artículo 15 del propio Estatuto de Autonomía establece que es competencia plena de la Generalidad la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y Leyes Orgánicas que, conforme al apartado primero del artículo 81 de la misma, lo desarrollen; de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30.^a de la Constitución y de la alta inspección necesaria para su cumplimiento y garantía.

En consecuencia, procede que la Comunidad Autónoma asuma las funciones en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación que viene desempeñando la Administración del Estado.

La Comisión Mixta prevista en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de Cataluña, en orden a proceder al referido traspaso, adoptó al respecto el oportuno Acuerdo en su sesión del Pleno celebrado el día 3 de junio de 1997, cuya virtualidad práctica exige su aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de Cataluña, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del 27 de junio de 1997,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Cataluña adoptado por el Pleno en fecha 3 de junio de 1997, por el que se traspasan a la Generalidad de Cataluña las funciones y servicios en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación, y que se transcribe como anexo del presente Real Decreto.

Artículo 2.

En consecuencia, quedan traspasados a la Generalidad de Cataluña las funciones y servicios así como los bienes, derechos, obligaciones, medios personales y créditos presupuestarios correspondientes, en los términos que resultan del propio Acuerdo y de las relaciones anexas.

Artículo 3.

El traspaso a que se refiere este Real Decreto tendrá efectividad a partir de la fecha señalada en el Acuerdo de la mencionada Comisión Mixta, sin perjuicio de que el Instituto Nacional de Empleo (INEM), o demás órganos competentes produzcan, hasta la entrada en vigor de este Real Decreto, en su caso, los actos administrativos necesarios para el mantenimiento de los servicios en el mismo régimen y nivel de funcionamiento que tuvieran en el momento de la adopción del Acuerdo.

Artículo 4.

Los créditos presupuestarios que se determinen, de conformidad con la relación número 4 del anexo, serán dados de baja en los correspondientes conceptos presupuestarios y transferidos por el Ministerio de Economía y Hacienda a los conceptos habilitados en la Sección 32 de los Presupuestos Generales del Estado, destinados a financiar el coste de los servicios asumidos por las Comunidades Autónomas, una vez se remitan al Departamento citado, por parte de la Oficina Presupuestaria del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los respectivos certificados de retención de crédito, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente sobre presupuestos Generales del Estado para 1997.

Disposición final única.

El presente Real Decreto será publicado simultáneamente en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Diario Oficial de la Generalidad», adquiriendo vigencia a partir de su publicación.

Dado en Madrid a 27 de junio de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Administraciones Públicas,
MARIANO RAJOY BREY

ANEXO

Doña Rosa Rodríguez Pascual y don Jaime Vilalta i Vilella, Secretarios de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Generalidad de Cataluña, prevista en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de Cataluña,

CERTIFICAN

Que en el Pleno de la Comisión Mixta de Transferencias, celebrado el día 3 de junio de 1997, se adoptó Acuerdo sobre traspaso a la Generalidad de Cataluña de las funciones y servicios en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación, en los términos que a continuación se expresan:

A) Normas constitucionales, estatutarias y legales en las que se ampara el traspaso.

La Constitución, en el artículo 149.1.13.^a, reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo en el mismo artículo 149.1.7.^a, que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En el artículo 149.1.30.^a de la Constitución se establece la competencia exclusiva del Estado sobre regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la

Constitución; artículo éste que reconoce, por su parte, el papel de los poderes públicos en cuanto a programación general de la enseñanza, inspección y homologación del sistema educativo, para garantizar el cumplimiento de las leyes.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña, aprobado por Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, establece en sus artículos 12.1 y 11.2 que corresponde a la Generalidad de Cataluña en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11.ª y 13.ª de la Constitución, la planificación de la actividad económica de Cataluña y la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta actualmente el Estado. Por otra parte, el artículo 15 del propio Estatuto de Autonomía establece que es competencia plena de la Generalidad la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y Leyes Orgánicas que, conforme al apartado primero del artículo 81 de la misma, lo desarrollen; de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30.ª de la Constitución y de la alta inspección necesaria para su cumplimiento y garantía. Procede, en consecuencia, que la Comunidad Autónoma asuma las funciones en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación que viene desempeñando la Administración del Estado.

B) Funciones y servicios de la Administración del Estado que asume la Generalidad de Cataluña.

Se traspasan a la Generalidad de Cataluña las funciones de gestión que, en materia de trabajo, empleo y formación, viene realizando el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y, en consecuencia, la Comunidad Autónoma asume, dentro de su ámbito territorial, las funciones y servicios correspondientes a dicha gestión y, en particular, las que a continuación se relacionan:

1. En materia de intermediación en el mercado de trabajo.

a) Las funciones de ejecución, en materia de intermediación laboral, y en especial las contempladas en los apartados 2 y 3 del artículo 42 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, sobre inscripción y registro de los demandantes de empleo, y la obligación de los trabajadores de comunicar la terminación del contrato de trabajo.

b) Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales, establecidas en el artículo 16.1 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 42.3 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.

c) La autorización de las agencias de colocación, cuyo ámbito de actuación no supere el del territorio de la Generalidad de Cataluña, en los términos previstos en el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

En el supuesto de agencias de colocación cuya actividad no quede limitada al ámbito territorial de Cataluña y, consecuentemente, no corresponda su autorización a esta Comunidad Autónoma, deberá recabarse informe

preceptivo de la Generalidad de Cataluña, con carácter previo a su autorización por el INEM. La autorización de las agencias de colocación por el INEM, respecto al ámbito territorial de esta Comunidad Autónoma, deberá adoptarse respetando los criterios operativos fijados por la Generalidad de Cataluña en su ámbito territorial.

d) Las funciones del INEM en el territorio de la Generalidad de Cataluña, relativas a las actividades de la Red EURES (European Employment Services), definida en la Decisión de la Comisión Europea de 22 de octubre de 1993 («Diario Oficial de las Comunidades Europeas» L-274/32).

En todo caso, se utilizará el sistema de información que soporta la red informática y la base de datos EURES, administrada directamente por la Comisión Europea (DGV), garantizándose la coordinación entre los Euroconsejeros de la Generalidad de Cataluña y los que integran el resto de la red estatal EURES.

El INEM incorporará la financiación de las actividades que se planifiquen por los Euroconsejeros de la Red EURES en Cataluña al Convenio de financiación que, anualmente, se suscribe con la Comisión Europea.

2. Funciones de gestión y control de políticas de empleo.

a) Las actuaciones de gestión y control, en el ámbito de Cataluña, de las subvenciones y ayudas públicas de la política de empleo, que otorga la Administración del Estado a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM), y que se identifican en la relación adjunta número 1.

b) La organización y articulación en el ámbito de Cataluña, de los Convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, en los términos previstos en el título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin finalidad de lucro y los servicios integrados para el empleo, y en la Orden de 10 de octubre de 1995.

c) La gestión y control de los programas nacionales de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, regulados en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1994. Se incluye la programación, organización y gestión de las acciones, así como la homologación de Escuelas-Taller y Casas de Oficios y la expedición de los títulos o certificados de profesionalidad correspondientes, todo ello según las condiciones previstas en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo y por las normas básicas y específicas que al efecto se dicten.

d) La Generalidad de Cataluña ejercerá en su ámbito territorial las funciones, atribuidas al INEM, exceptuadas las referentes a las prestaciones por desempleo, relativas a los Fondos de Promoción de Empleo previstas en el Real Decreto 335/1984, de 3 de febrero, por el que se regulan los Fondos de Promoción de Empleo, y la Orden de 19 de junio de 1986, por la que se regula el Registro Especial de los Fondos de Promoción de Empleo y la inspección y control de los mismos por el INEM.

e) La Generalidad de Cataluña gestionará los fondos de las subvenciones que no formen parte del coste efectivo, conforme a la normativa general del Estado.

3. Centros nacionales de formación profesional ocupacional.

La titularidad de los dos centros nacionales de formación profesional ocupacional situados en Sant Feliu de Llobregat (calle Hospitalet, sin número, carretera Nacional II) y l'Hospitalet de Llobregat (calle Cobalto, sin número). Tales centros continuarán ejecutando, a través de la financiación correspondiente por parte del INEM las funciones que tienen atribuidos los mismos por el

artículo 17 y siguientes del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

A este efecto, la Comisión de Coordinación y Seguimiento que se crea en el apartado C).5, de este Acuerdo, articulará los mecanismos precisos para garantizar una adecuada colaboración entre las dos Administraciones.

4. Comisiones Ejecutivas Provinciales y Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral.

La Generalidad de Cataluña designará al Presidente y a uno de los Vocales representantes de la Administración pública en las Comisiones Ejecutivas Provinciales del INEM, en cada una de las cuatro provincias que configuran la Generalidad de Cataluña (Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona).

Asimismo, la Generalidad de Cataluña ejercerá, en el ámbito de esta Comunidad Autónoma, las funciones atribuidas hasta el momento al Instituto Nacional de Empleo en las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral, reguladas en el Real Decreto 355/1991, de 15 de marzo.

5. Potestad sancionadora.

La Generalidad de Cataluña ejercerá las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores, y, en su caso, la potestad sancionadora, en las materias relativas al empleo y desempleo en los términos que establece la legislación del Estado.

Para ordenar el ejercicio de estas actividades se estará a lo que se disponga en el Acuerdo Complementario a este traspaso.

C) Funciones concurrentes y compartidas entre la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma y formas institucionales de cooperación.

1. Intercambio de información y cooperación permanente, orientada a lograr un mejor conocimiento del mercado de trabajo, que garantice la compensación de ofertas y demandas entre oficinas, los principios de igualdad de derechos, libre circulación, no discriminación y trabajo en todo el territorio nacional para los trabajadores.

2. El registro y tratamiento de la información derivada de las actuaciones relativas a las funciones de intermediación en el mercado de trabajo garantizará en todo caso la transparencia y accesibilidad a la misma del Sistema Público de Empleo estatal, estableciéndose una metodología de comunicaciones que permita una coordinación eficaz y que garantice un Sistema de Información nacional, cuya gestión global y coordinación corresponde al Instituto Nacional de Empleo. Dicho sistema permitirá, en todo momento, la transparencia y vigencia de la información y la igualdad de acceso para los usuarios y gestores.

3. Al objeto de garantizar el actual nivel de utilización de la estadística para fines estatales, la Generalidad de Cataluña facilitará al INEM información que le permita la elaboración de la estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas, siguiendo las funciones transferidas, siguiendo las definiciones actuales o las que, en su caso, se establezcan por la Comisión de Coordinación y Seguimiento a que se refiere el número 5 de este apartado, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal. Por su parte, el INEM facilitará a la Generalidad de Cataluña la información elaborada sobre las mismas materias.

4. Esta cooperación entre ambas Administraciones garantizará en todo caso la coordinación entre la gestión, pago y control de las prestaciones por desempleo y el seguimiento del colectivo de demandantes de empleo, a los que se dirigen las políticas de empleo que se transfieren.

5. Al objeto de garantizar la adecuada coordinación a que se refiere el presente Acuerdo, se crea una Comisión de Coordinación y Seguimiento, de composición paritaria y constituida por seis personas: Tres designadas por la Administración del Estado y tres por la Administración de la Comunidad Autónoma.

Mediante el oportuno convenio entre ambas Administraciones, se regularán las funciones y régimen de funcionamiento de dicha Comisión.

D) Bienes, derechos y obligaciones del Estado que se traspasan.

1. Se traspasan a la Generalidad de Cataluña, para la efectividad de las funciones que son objeto del traspaso, los bienes inmuebles y derechos que se detallan en la relación adjunta número 2.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de efectividad de este Acuerdo, se firmarán las correspondientes actas de entrega de inmuebles y recepción de mobiliario, equipos y material inventariable.

E) Personal que se traspasa.

1. Los medios personales objeto de traspaso se refieren nominalmente en la relación adjunta número 3, y pasarán a depender de la Generalidad de Cataluña en los términos legalmente previstos por el Estatuto de Autonomía y demás normas en cada caso aplicables y en las mismas circunstancias que se especifican en sus expedientes de personal.

2. Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se notificará a los interesados el traspaso, tan pronto el Gobierno apruebe el presente Acuerdo por Real Decreto. Asimismo, se remitirá a los órganos competentes de la Generalidad de Cataluña una copia certificada de todos los expedientes de este personal traspasado, así como de los certificados de haberes referidos a las cantidades devengadas durante 1997.

3. En cuanto al personal que se traspasa, y que pueda estar afectado por el Plan de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 19 de junio de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 23), su incorporación a la Función Pública de la Generalidad de Cataluña se realizará en los términos que resulten de la ejecución del mismo, con arreglo a las especificaciones establecidas en el Acuerdo complementario al presente traspaso.

F) Puestos de trabajo vacantes que se traspasan.

Los puestos de trabajo vacantes que se traspasan figuran en la relación número 4.

G) Valoración de las cargas financieras correspondientes a las funciones y servicios que se traspasan.

1. La valoración del coste efectivo que, en pesetas de 1996, corresponde a los servicios traspasados a la Generalidad de Cataluña, se eleva provisionalmente a 4.168.923.045 pesetas.

2. La financiación en pesetas de 1997 que corresponde al coste efectivo anual de los servicios traspasados, se detalla en la relación número 5.

3. El coste efectivo que figura detallado en los cuadros de valoración de la relación número 5 se financiará de la siguiente forma:

Transitoriamente, hasta el momento en que el coste efectivo se compute para revisar el porcentaje de participación de la Comunidad Autónoma en los ingresos del Estado, este coste se financiará mediante la consolidación en la Sección 32 de los Presupuestos Generales del Estado, de los créditos relativos a los diferentes componentes del coste efectivo, por los importes que se determinan susceptibles de actualización por los mecanismos generales previstos en cada ley de presupuestos.

Las posibles diferencias que se produzcan durante el período transitorio a que se refiere el párrafo anterior, respecto a la financiación de las funciones transferidas, serán objeto de regularización, en su caso, al cierre de ejercicio económico que corresponda, mediante la presentación de las cuentas y estados justificativos correspondientes ante una comisión de liquidación que se constituirá en el Ministerio de Economía y Hacienda.

4. Como entrega por una sola vez se traspasa a la Generalidad de Cataluña la cantidad de 72.248.872 pesetas, en concepto de gastos de ejecución y dirección de la obra de remodelación de la nueva sede de la Oficina de Empleo de Tarrasa.

H) Fecha de efectividad del traspaso.

El traspaso de funciones y servicios objeto del presente Acuerdo tendrá efectividad a partir del día 1 de enero de 1998.

Y para que conste, se expide la presente certificación en Madrid a 3 de junio de 1997.—Los Secretarios de la Comisión Mixta, Rosa Rodríguez Pascual y Jaime Vilalta i Vilella.

RELACIÓN NÚMERO 1

Relación actual de normas reguladoras de las diferentes subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo en materia de fomento del empleo

1. Orden de 2 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el INEM, en el ámbito de colaboración con las Corporaciones Locales, para la contratación de trabajadores

desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, desarrollada por la Resolución de 31 de mayo de 1994.

2. Orden de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo, para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

3. Orden de 12 de abril de 1994, por la que se regulan las Iniciativas Locales de Empleo y los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas a esas Iniciativas Locales de Empleo y a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

4. Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

5. Orden de 13 de abril de 1994 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistentes en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, de cuotas a la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 4.2 de dicho Real Decreto, modificado por la Ley 22/1992, de 30 de julio.

6. Orden de 13 de abril de 1994, en lo referente a la concesión de las ayudas y subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores minusválidos que establece el capítulo II del Real Decreto 1451/1983.

7. Orden de 3 de agosto de 1994 por la que se regulan los programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativa Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones públicas a dichos programas, desarrollada por la Resolución de fecha 7 de julio de 1995.

8. Orden 10 de octubre de 1995 por la que se regulan, en desarrollo del Título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, sobre agencias de colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo, los Planes de Servicios Integrados para el Empleo.

REFERENCIA: 95/14111
RANGO: REAL DECRETO
OFICIAL-NUMERO: 797/1995
DISPOSICION-FECHA: 19-05-1995
DEPARTAMENTO: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
PUBLICACION-FECHA: 10-06-1995
BOE-NUMERO: 1344/1995
PAGINA: 17412

TITULO:

REAL DECRETO 797/1995, DE 19 DE MAYO, POR EL QUE SE ESTABLECE DIRECTRICES SOBRE LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y LOS CORRESPONDIENTES CONTENIDOS MINIMOS DE FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL.

VIGENCIA: 99-99-9999

ANTERIOR-REF:

DE CONFORMIDAD CON EL ART. 18 DEL REAL DECRETO 631/1993, DE 3 DE MAYO (REF. 93/11248).

CITA:

REAL DECRETO 676/1993, DE 7 DE MAYO (REF. 93/13322);
LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, TEXTO REFUNDIDO APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO (REF. 95/07730), Y
LEY ORGANICA 1/1990, DE 3 DE OCTUBRE (REF. 90/24172).

POSTERIOR-REF:

CORRECCION DE ERRORES EN BOE NUM. 175, DE 24 DE JULIO DE 1995 (REF. 95/17811).

MOTAS:

ENTRADA EN VIGOR EL 11 DE JUNIO DE 1995.

INDICE:

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD
COMUNIDADES AUTONOMAS
CONTRATOS DE TRABAJO
EMPLEO
ENSEÑANZAS DE FORMACION PROFESIONAL
FORMACION PROFESIONAL
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
TITULOS ACADEMICOS Y PROFESIONALES
TRABAJADORES

TEXTO:

El Programa Nacional de Formación Profesional, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1993, ha dado un poderoso y coherente impulso al proceso de reforma de la formación profesional de España, optando de manera inequívoca por una formación profesional que permita a los ciudadanos responder a la transformación constante de las cualificaciones exigidas por un mercado de trabajo que se caracteriza por ser cada vez más competitivo, debido a la internacionalización de la economía, con unas demandas crecientes de productividad, y sometido a continuos cambios por la introducción incesante de innovaciones técnicas y organizativas.

Las ideas expuestas van asociadas al papel que debe desempeñar la formación profesional desde el punto de vista de las políticas de desarrollo y mejora de la estructura productiva, de las políticas activas de empleo como instrumento de inserción y progresión profesionales, de las políticas de desarrollo regional y local y del nuevo escenario laboral europeo donde la transparencia de las cualificaciones se convierte en factor primordial para que los trabajadores ejerciten el derecho a la libre circulación.

El Gobierno al acometer la acción global de reforma ha mantenido los dos subsistemas de formación profesional tradicionales en nuestro país, el de formación profesional reglada y el de formación profesional ocupacional, para atender más adecuadamente la demanda de las distintas poblaciones a los que van dirigidos, pero con el firme propósito de conseguir que ambos subsistemas se coordinen entre sí, articulando en un todo coherente los esfuerzos y acciones de ambas ofertas, para llegar a desembocar en un

suscrito con entidades territoriales extranjeras, al amparo del Convenio Marco Europeo y de los Tratados Internacionales celebrados por el Reino de España para su aplicación, deberán ser publicados en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición transitoria única. *Publicación oficial de los anteriores convenios de cooperación transfronteriza.*

A efectos de su adaptación a los Tratados Internacionales celebrados por el Reino de España para la aplicación del Convenio Marco Europeo, lo establecido en el presente Real Decreto sobre publicación oficial será aplicable a los convenios de cooperación transfronteriza suscritos antes de su entrada en vigor.

Disposición adicional única. *Carácter básico.*

El presente Real Decreto se dicta al amparo de las competencias constitucionalmente reservadas al Estado en materia de relaciones internacionales (artículo 149.1.3.ª) y de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas (artículo 149.1.18.ª).

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Palma de Mallorca a 1 de agosto de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia,
FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

19082 LEY 4/1997, de 8 de enero, de Creación de la Agencia para el Empleo de Madrid.

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la siguiente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

PREÁMBULO

El pasado 17 de noviembre de 1995 se firmó el Pacto para la creación del Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

En los Acuerdos octavo y noveno del citado Pacto se preveía la creación de la Agencia para el Empleo de Madrid, dependiente de la Consejería de Economía y Empleo.

Asimismo se establecía que dicha Agencia se regiría mediante el Consejo de Administración y se regularía por la normativa correspondiente. Según el Acuerdo duodécimo de la Agencia para el Empleo integraría el Instituto para el Primer Empleo y la Agencia de Colocación. Asimismo, se establece en el mismo Acuerdo que la citada Agencia de Colocación será creada de acuerdo con los puntos que fueron establecidos en 1995 entre la Comunidad y los interlocutores sociales.

Por otro lado, el artículo 27.4 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid atribuye a ésta el desarrollo legislativo en el marco de la legislación básica del Estado en materia de ordenación y planificación de la actividad económica regional. Además de ello, el artículo 40 del mismo Estatuto establece la posibilidad de crear entidades de carácter institucional para fines específicos.

CAPÍTULO PRIMERO

Naturaleza, fines y funciones

Artículo 1. *Creación.*

1. Se crea la Agencia para el Empleo de Madrid como Organismo autónomo de carácter administrativo de conformidad con lo previsto en los artículos 2.2.ª y 4.2 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

2. Su naturaleza jurídica, funciones, composición estructural y régimen económico financiero serán los determinados en la presente Ley.

3. La Agencia para el Empleo de Madrid se adscribe a la Consejería de Economía y Empleo.

Artículo 2. *Fines.*

La Agencia para el Empleo de Madrid se constituye con el fin de fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad de Madrid, luchar contra el desempleo y la desindustrialización y servir de cauce de encuentro entre empresas, trabajadores y Administración Regional en estas materias.

Artículo 3. *Funciones.*

Son funciones de la Agencia para el Empleo de Madrid las siguientes:

1. De orientación, programación y gestión:

a) Elaboración de Planes de Servicios Integrado para el Empleo (Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

b) Ofertar servicios de apoyo a las personas desempleadas y ocupadas que faciliten la inserción laboral de unos y la mejora ocupacional de otros, agilizando y optimizando la intermediación de oferta y demanda en el mercado de trabajo.

c) Diseñar programas de apoyo a las iniciativas locales generadoras de empleo y promover un pacto municipal por el empleo, por proximidad a la zona de residencia, en colaboración con los Ayuntamientos y otras asociaciones locales.

d) Establecer un plan regional de difusión de la cultura empresarial y la promoción de la actividad emprendedora y el autoempleo que diseñe programas de apoyo para el empleo de iniciativa, dirigidos a emprendedores pequeños empresarios, desempleados y la economía social.

e) Programas de empleo específico dirigido a grupos de edad, primer empleo, parados de larga duración y empleo de la mujer.

f) Diseñar programas de apoyo para el empleo de iniciativa, dirigidos a emprendedores y pequeños empresarios, autoempleo y economía social.

g) Desarrollar un plan de teletrabajo.

h) Convenios y programas con las empresas para la realización de prácticas y contratación del primer empleo, para alumnos procedentes de Formación Pro

fesional, universidades e institutos universitarios desarrollando la creación del Instituto del Primer Empleo, en colaboración con las universidades y sus fundaciones.

i) Establecer el programa de fomento de autoempleo y economía social para la creación de empleo estable.

j) Promover y facilitar los instrumentos necesarios para canalizar la problemática global de las empresas con dificultades, actualizando las funciones anteriores del programa de apoyo a estas empresas.

2. De información:

a) Aportación de datos estadísticos e informes para la elaboración de los planes regionales (sectoriales y territoriales) dirigidos a la promoción del empleo, en los que se establecerá apoyo preferente a la contratación indefinida y referencia especial a los colectivos con problemas de acceso al mercado de trabajo.

b) Realización de estudios e informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo, tanto desde el lado de la oferta como de la demanda, así como sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.

c) Estructurar el observatorio regional sobre el mercado de trabajo que permita conocer:

1.º Oferta y demanda ocupacional y su evolución.
2.º Las necesidades y seguimiento de las profesiones y ocupaciones.

3.º La aparición de nuevas profesiones.

3. De participación y cooperación:

a) El acceso al mercado de trabajo, favoreciendo la intermediación laboral, mediante la Agencia de Colocación promovida por la Comunidad de Madrid.

b) Suscripción de convenios de colaboración para la prestación de servicios para el empleo con entidades públicas y privadas rentabilizando los recursos existentes.

c) En colaboración con la Agencia para la Formación de Madrid, creación de oficinas de ayuda a las Pequeñas y Medianas Empresas para la formación, el empleo y el desarrollo, como ventanilla única, coordinada con la Administración Local.

4. De evaluación y valoración:

a) Elaborar los criterios para la evaluación y seguimiento de las actividades aprobadas, así como valorar los resultados obtenidos con ellas.

b) Emitir informe o memoria anual sobre las acciones realizadas y los resultados obtenidos en materia de empleo y redactar los informes periódicos, que en el ámbito de sus competencias sean solicitados por el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

c) Elaborar el anteproyecto de presupuesto de la Agencia con la descripción de objetivos, actividades y sus magnitudes de costes, para su dictamen y aprobación por el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

5. De propuesta:

a) Realizar propuestas para la elaboración del plan anual de formación para el empleo.

b) Elaborar propuestas del plan de actividades cruzando los datos para la intermediación de la oferta y a demanda en el mercado de trabajo y procesos de inserción laboral o reempleo de trabajadores, organizando en su seno la Agencia de Colocación.

6. Aquellos otros que pudiera determinar adicionalmente su Consejo de Administración, previa consulta / aprobación por el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

Artículo 4. Extinción y disolución.

La extinción y disolución de la Agencia deberá ser propuesta por el Consejo de Administración y aprobada por Ley de la Asamblea. Su patrimonio pasará a la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II

Órganos de gobierno

Artículo 5. Órganos de gobierno.

Los órganos de gobierno de la Agencia son:

- a) El Consejo de Administración.
- b) El Presidente.
- c) El Gerente.

Artículo 6. El Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Agencia para el Empleo de Madrid estará integrado por nueve miembros, uno de los cuales será el Presidente, nombrados mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de la siguiente forma:

a) El Presidente será designado por el Consejo de Gobierno.

b) Cuatro miembros determinados por el Consejo de Gobierno entre Consejeros y altos cargos de la Administración autonómica.

c) Cuatro miembros designados por el Consejo de Gobierno, dos a propuesta de CEIM y dos a propuesta de UGT y CC. OO.

Artículo 7. Competencias del Consejo de Administración.

Son competencias del Consejo las siguientes:

a) Aprobar el anteproyecto de presupuesto, las cuentas y la memoria anual de la Agencia.

b) Aprobar los planes generales y los programas de actividades de la Agencia.

c) Aprobar los convenios de colaboración con los organismos públicos y privados, universidades, empresas o particulares en materia de empleo.

d) Aprobar el Reglamento de organización y funcionamiento de la Agencia.

e) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias determinadas, con la composición y funciones que él mismo determine.

f) Integrar y coordinar con la Agencia el funcionamiento del Instituto para el Primer Empleo y la Agencia de Colocación, cuando sea procedente, la oferta para el empleo en la región, en la forma y los procedimientos que se determinen en el Reglamento de organización y funcionamiento de la Agencia.

g) Cualesquiera otras competencias de gobierno y administración de los intereses peculiares del ente que no estén atribuidas a otro órgano de la Agencia.

h) Aquellas competencias que pueda atribuirle la Ley de Administración Institucional o cualquier otra norma que le resulte de aplicación.

Artículo 8. El Presidente de la Agencia.

El Presidente de la Agencia tendrá las siguientes funciones:

a) Ostentar la representación legal de la Agencia.

b) Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Administración y dirimir con su voto los empates en la toma de acuerdos del mismo.

c) Suscribir en nombre de la Agencia los convenios de colaboración que pudieran acordarse, de acuerdo con las funciones de la Agencia.

d) Supervisar la integración y coordinación funcional de la Agencia con el Instituto para el Primer Empleo y la Agencia de Colocación.

Artículo 9. *El Gerente.*

1. El Gerente será nombrado y en su caso cesado de acuerdo con el artículo 13.1 de la Ley de Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

2. El Gerente ostentará las siguientes atribuciones:

a) Elaborar y proponer al Consejo de Administración de la Agencia el anteproyecto de presupuesto de la misma.

b) Dirigir la Agencia y ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Administración.

c) Proponer al Consejo los contratos y convenios necesarios para el desarrollo de las funciones de la Agencia.

d) Ejercer la dirección del personal y controlar e inspeccionar las dependencias, instalaciones y servicios.

e) Ordenar los gastos y los pagos, dando cuenta al Consejo de Administración.

f) Asistir a las reuniones del Consejo de Administración con voz pero sin voto.

g) Elaborar la memoria de actividades de la Agencia así como cualquier otro informe que pueda encomendarle el Consejo de Administración.

h) Aquellas otras funciones que puedan corresponderle de acuerdo con el artículo 13 de la Ley de Administración Institucional y las que pueda conferirle el Consejo de Administración de la Agencia.

CAPÍTULO III

De la Hacienda y el personal

Artículo 10. *De la Hacienda.*

1. La Hacienda de la Agencia para el Empleo de Madrid estará constituida por:

a) Los bienes y valores que constituyen su patrimonio.

b) Los productos, rentas y frutos de dicho patrimonio.

c) Las subvenciones, aportaciones y donaciones que puedan conceder la Comunidad de Madrid, organismos y entidades públicas o privadas y particulares.

d) Los bienes, derechos, frutos y rentas que pudieran serle adscritos al mismo por la Administración de la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53.2 de la Ley del Patrimonio de la Comunidad de Madrid.

e) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir.

f) Los beneficios que obtengan como consecuencia de esas operaciones en el cumplimiento de las funciones.

g) Cualesquiera otros bienes o derechos que pudiese corresponderle.

2. En todo lo no previsto en esta Ley será de aplicación la Ley de Administración Institucional, la Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid y la Ley de Patrimonio.

Artículo 11. *Contabilidad y control.*

1. La Agencia queda sometida al régimen de contabilidad pública en los términos señalados en el título VI de la Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid.

2. Corresponde a la Intervención General de la Comunidad de Madrid realizar el control financiero, de

legalidad, de eficacia y contable de la Agencia en los términos previstos en la Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid.

Artículo 12. *Personal de la Agencia.*

1. El personal de la Agencia estará integrado por funcionarios de carrera y personal en régimen laboral, de conformidad con lo que se establezca en la correspondiente relación de puestos de trabajo. El procedimiento de acceso será el mismo que se aplique al resto de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid y garantizará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. Asimismo, les será de aplicación lo dispuesto en la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid y los artículos 41 y 47 de la Ley de Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO IV

Régimen jurídico

Artículo 13. *Régimen jurídico.*

El régimen jurídico de la Agencia se regirá por las precisiones contenidas en el capítulo V, artículos 25 a 31, de la Ley de Administración Institucional.

Artículo 14. *Contratación.*

Los contratos que celebre la Agencia se regirán por la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades derivadas de su organización propia y de su dependencia de la Comunidad de Madrid, rigiéndose por el capítulo IV de la Ley de Administración Institucional.

Disposición adicional primera.

En el plazo de sesenta días desde su constitución el Consejo de Administración de la Agencia para el Empleo de Madrid aprobará su Reglamento de organización y funcionamiento.

Disposición adicional segunda.

Se autoriza al Consejero de Hacienda para realizar las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de la presente Ley.

Disposición adicional tercera.

Se autoriza al Consejo de Gobierno a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final primera.

La presente Ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», debiendo publicarse también en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley que la cumplan, y a los Tribunales y Autoridades que corresponda, la guarden y la hagan guardar.

Madrid, 8 de enero de 1997.

ALBERTO RUIZ-GALLARDÓN,
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 10, de 13 de enero de 1997)

19083 LEY 5/1997, de 8 de enero, de creación de la Agencia para la Formación de Madrid.

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la siguiente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

PREÁMBULO

El pasado 17 de noviembre de 1995 se firmó el Pacto para la creación del Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

En los Acuerdos Quinto y Sexto del citado Pacto se preveía la creación de la Agencia para la Formación de Madrid, dependiente de la Consejería de Economía y Empleo.

Asimismo se establecía que dicha Agencia se regiría mediante el Consejo de Administración y se regularía por la normativa correspondiente. Según el Acuerdo Décimo, la Agencia para la Formación integraría el Instituto Madrileño para la Formación, que continuaría con las funciones establecidas en su Ley fundacional.

Por otro lado, el artículo 27.4 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid atribuye a ésta el desarrollo legislativo en el marco de la legislación básica del Estado en materia de ordenación y planificación de la actividad económica regional. Además de ello el artículo 40 del mismo Estatuto establece la posibilidad de crear entidades de carácter institucional para fines específicos.

CAPÍTULO PRIMERO**Naturaleza, fines y funciones****Artículo 1. Creación.**

1. Se crea la Agencia para la Formación de Madrid, como Organismo autónomo de carácter administrativo, de conformidad con lo previsto en los artículos 2.2.a) y 4.2 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

2. Su naturaleza jurídica, funciones, composición, estructura y régimen económico financiero serán los determinados en la presente Ley.

3. La Agencia para el Empleo de Madrid se adscribe a la Consejería de Economía y Empleo.

Artículo 2. Fines.

La Agencia para la Formación de Madrid se constituye con el fin de fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad de Madrid y dentro de las competencias que tenga atribuidas la misma.

Artículo 3. Funciones.

Son funciones de la Agencia para la Formación de Madrid las siguientes:

1. De orientación, programación y asistencia técnica:

a) Elaborar el plan anual de formación para el empleo.

b) Adecuación de la formación técnico-profesional a las necesidades del mundo laboral, en colaboración con Ayuntamientos, empresas, sindicatos y organizaciones empresariales.

c) Elaboración de programas de formación continua, reciclaje y reempleo.

d) Desarrollo de programas de prácticas para la formación.

e) Asignar los cursos aprobados en la Planificación formativa a las entidades públicas, privadas y centros colaboradores que vayan a impartirlos.

f) Programas de formación a distancia para el pequeño empresario, el pequeño comercio, los trabajadores y la economía social.

g) Formación para emprendedores y pequeños empresarios en especial para Pequeñas y Medianas Empresas del sector industrial, comercial y de hostelería.

h) Programa de fomento de vocaciones empresariales.

i) Programa de orientación para familias en zonas que reflejan tasas más altas de fracaso escolar.

j) Establecer criterios de desarrollo de la formación continua para aquellos planes agrupados, excluidos del Acuerdo Estatal de Formación Continua.

k) Potenciación y mejora de la formación ocupacional estableciendo el Plan Regional de Formación Ocupacional.

l) Integrar y coordinar con su propia actividad, las funciones que desarrolla el Instituto Madrileño para la Formación.

2. De colaboración y participación:

a) Colaboración para el empleo con las universidades públicas y privadas.

b) Establecer cauces permanentes de participación con todos los agentes sociales implicados en la Formación Profesional y establecer fórmulas de cooperación, cofinanciación y divulgación en los distintos ámbitos territoriales.

c) Establecer acuerdos con los Ayuntamientos para desarrollar coparticipadamente los planes formativos en los entes formativos locales.

3. De información:

a) Realizar campañas de difusión y sensibilización en el segundo ciclo de secundaria y bachillerato con el fin de orientar la incorporación al mundo laboral a través de la Formación Profesional y universitaria.

b) Reutilizar la información periódica que se reciba de la Agencia para el Empleo de Madrid sobre evolución de las tendencias ocupacionales y otros datos relativos a la oferta y demanda del mundo de trabajo, para adaptar los planes formativos.

4. De coordinación:

a) Coordinar la oferta formativa profesional (continua, ocupacional, reglada, aprendizaje, prácticas, incluyendo las escuelas de capacitación) en el ámbito de la Comunidad de Madrid, adecuándola a las necesidades territoriales y sectoriales, evitando la duplicidad de actuaciones.

b) Formular propuestas al Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación y otros organismos públicos sobre las necesidades formativas en la Comunidad de Madrid.

c) Convocatoria de becas y coordinación e información de cursos de formación en España y extranjero en colaboración con las empresas y centros de formación (niveles medios y universitarios).

5. De evaluación e informe:

a) Elaborar los criterios para la evaluación y seguimiento de las acciones de formación, así como valorar los resultados de la inserción laboral vinculados a la formación.

b) Evaluar y aprobar propuestas de actividades de formación ocupacional y continua presentadas por centros colaboradores.

c) Realizar el seguimiento, evaluación y control periódico de la oferta formativa en curso y de los programas adscritos a Fondos Europeos que tengan como objetivo la formación.

d) Emitir informe o memoria anual sobre acciones de formación realizadas y los informes periódicos que en el ámbito de su competencia sean solicitados por el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

e) Elaborar el anteproyecto de presupuesto de la Agencia con la descripción de objetivos, las actividades y sus magnitudes de costes para su dictamen y aprobación por el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

6. Aquellos otros que pudiera determinar adicionalmente su Consejo de Administración, previa consulta y aprobación por el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

Artículo 4. *Extinción y disolución.*

La extinción y disolución de la Agencia deberá ser propuesta por el Consejo de Administración y aprobada por Ley de la Asamblea. Su patrimonio pasará a la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II

Órganos de gobierno

Artículo 5. *Órganos de gobierno.*

Los órganos de gobierno de la Agencia son:

- a) El Consejo de Administración.
- b) El Presidente.
- c) El Gerente.

Artículo 6. *El Consejo de Administración.*

El Consejo de Administración de la Agencia estará integrado por nueve miembros, uno de los cuales será el Presidente, nombrados mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de la siguiente forma:

- a) El Presidente será designado por el Consejo de Gobierno.
- b) Cuatro miembros determinados por el Consejo de Gobierno entre Consejeros y altos cargos de la Administración autonómica.
- c) Cuatro miembros designados por el Consejo de Gobierno, dos a propuesta de CEIM y dos a propuesta de UGT y CC. OO.

Artículo 7. *Competencias del Consejo de Administración.*

Son competencias del Consejo las siguientes:

- a) Aprobar el anteproyecto de presupuesto, las cuentas y la memoria anual de la Agencia.
- b) Aprobar los planes generales y los programas de actividades de la Agencia.
- c) Aprobar los convenios de colaboración con los organismos públicos y privados, universidades, empresas o particulares en materia de formación.
- d) Aprobar el Reglamento de organización y funcionamiento de la Agencia.
- e) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias determinadas, con la composición y funciones que él mismo determine.

f) Integrar y coordinar con la Agencia el funcionamiento del Instituto Madrileño para la Formación, cuando sea procedente, la oferta formativa regional, en la forma y los procedimientos que se determinen en el Reglamento de organización y funcionamiento de la Agencia.

g) Cualesquiera otras competencias de gobierno y administración de los intereses peculiares del ente que no estén atribuidas a otro órgano de la Agencia.

h) Aquellas competencias que pueda atribuirle la Ley de Administración Institucional o cualquier otra norma.

Artículo 8. *El Presidente de la Agencia.*

El Presidente de la Agencia tendrá las siguientes funciones:

- a) Ostentar la representación legal de la Agencia.
- b) Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Administración y dirimir con su voto los empates en la toma de acuerdos del mismo.
- c) Suscribir en nombre de la Agencia los convenios de colaboración que pudieran acordarse, de acuerdo con las funciones de la Agencia.
- d) Supervisar la integración y coordinación funcional de la Agencia con el Instituto Madrileño para la Formación.

Artículo 9. *El Gerente.*

1. El Gerente será nombrado y en su caso cesado de acuerdo con el artículo 13.1 de la Ley de Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

2. El Gerente ostentará las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar y proponer al Consejo de Administración de la Agencia el anteproyecto de presupuesto de la misma.
- b) Dirigir la Agencia y ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Administración.
- c) Proponer al Consejo los contratos y convenios necesarios para el desarrollo de las funciones de la Agencia.
- d) Ejercer la dirección del personal y controlar e inspeccionar las dependencias, instalaciones y servicios.
- e) Ordenar los gastos y los pagos, dando cuenta al Consejo de Administración.
- f) Asistir a las reuniones del Consejo de Administración con voz pero sin voto.
- g) Elaborar la memoria de actividades de la Agencia así como cualquier otro informe que pueda encomendarle el Consejo de Administración.
- h) Aquellas otras funciones que puedan corresponderle de acuerdo con el artículo 13 de la Ley de Administración Institucional y las que pueda conferirle el Consejo de Administración de la Agencia.

CAPÍTULO III

De la Hacienda y el personal

Artículo 10. *De la Hacienda.*

1. La Hacienda de la Agencia para la Formación de Madrid estará constituida por:

- a) Los bienes y valores que constituyen su patrimonio.
- b) Los productos, rentas y frutos de dicho patrimonio.
- c) Las subvenciones, aportaciones y donaciones que puedan conceder la Comunidad de Madrid, organismos y entidades públicas o privadas y particulares.

d) Los bienes, derechos, frutos y rentas que pudieran serle adscritos al mismo por la Administración de la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53.2 de la Ley del Patrimonio de la Comunidad de Madrid.

e) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizada a percibir.

f) Los beneficios que obtengan como consecuencia de esas operaciones en el cumplimiento de las funciones.

g) Cualesquiera otros bienes o derechos que pudiere corresponderle.

2. En todo lo no previsto en esta Ley será de aplicación la Ley de Administración Institucional, la Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid y la Ley de Patrimonio.

Artículo 11. Contabilidad y control.

1. La Agencia queda sometida al régimen de contabilidad pública en los términos señalados en el título VI de la Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid.

2. Corresponde a la Intervención General de la Comunidad de Madrid realizar el control financiero, de legalidad, de eficacia y contable de la Agencia en los términos previstos en la Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid.

Artículo 12. Personal de la Agencia.

1. El personal de la Agencia estará integrado por funcionarios de carrera y personal en régimen laboral, de conformidad con lo que se establezca en la correspondiente relación de puestos de trabajo. El procedimiento de acceso será el mismo que se aplique al resto de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid y garantizará los principios de publicidad, mérito y capacidad.

2. Asimismo, les será de aplicación lo dispuesto en la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid y los artículos 41 y 47 de la Ley de Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO IV

Régimen jurídico

Artículo 13. Régimen jurídico.

El régimen jurídico de la Agencia se regirá por las precisiones contenidas en el capítulo V, artículos 25 a 31, de la Ley de Administración Institucional.

Artículo 14. Contratación.

Los contratos que celebre la Agencia se regirán por la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades derivadas de su organización propia y de su dependencia de la Comunidad de Madrid, rigiéndose por el capítulo IV de la Ley de Administración Institucional.

Disposición adicional primera.

En el plazo de sesenta días desde su constitución el Consejo de Administración de la Agencia para la Formación de Madrid aprobará su Reglamento de organización y funcionamiento.

Disposición adicional segunda.

Se autoriza al Consejero de Hacienda para realizar las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de la presente Ley.

Disposición adicional tercera.

Se autoriza al Consejo de Gobierno a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final única.

La presente Ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», debiendo publicarse también en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley que la cumplan, y a los Tribunales y Autoridades que corresponda, la guarden y la hagan guardar.

Madrid, 8 de enero de 1997.

ALBERTO RUIZ-GALLARDÓN,
Presidente

(Publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 10, de 13 de enero de 1997. Corrección de errores del «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 52, de 3 de marzo de 1997)

19084 LEY 6/1997, de 8 de enero, de Protección Pública a la Vivienda de la Comunidad de Madrid.

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la siguiente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

PREÁMBULO

La Comunidad de Madrid tiene competencia plena en materia de vivienda conforme a su Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero. En ejercicio de dicha competencia y a fin de dar cobertura a las necesidades específicas de vivienda de los ciudadanos de Madrid, el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobó el 16 de abril de 1996 y la Asamblea de Madrid ratificó en su sesión plenaria de 19 de junio siguiente el Plan de Vivienda de la Comunidad de Madrid 1997-2000.

La exigencia social y jurídica de hacer efectivo el principio social que establece el artículo 47 de la Constitución que reconoce el derecho de todos los españoles a disfrutar de una vivienda digna y adecuada, la conveniencia de satisfacer necesidades no cubiertas por las viviendas de protección oficial, pese a su indudable relevancia, y la posibilidad de que la Comunidad de Madrid destine recursos propios a estos fines ha conducido a la creación de un régimen de vivienda distinto de los que existen en la actualidad, la vivienda con protección pública.

Con la finalidad de establecer medidas específicas para fomentar el acceso a la vivienda protegida en la Comunidad de Madrid y establecer mediante norma con rango legal determinadas previsiones relativas al régi-

16989 REAL DECRETO 1050/1997, de 27 de junio, sobre traspaso a la Generalidad de Cataluña de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La Constitución, en el artículo 149.1.13.^a reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo en el mismo artículo 149.1.7.^a que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña, aprobado por Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, dispone en sus artículos 12.1 y 11.2 que corresponde a la Generalidad, en los términos dispuestos en los artículos 38, 131 y 149.1.11.^a y 13.^a de la Constitución, la planificación de la actividad económica de Cataluña y la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta actualmente el Estado. Por otra parte, el artículo 15 del propio Estatuto de Autonomía establece que es competencia plena de la Generalidad la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y Leyes Orgánicas que, conforme al apartado primero del artículo 81 de la misma, lo desarrollen; de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30.^a de la Constitución y de la alta inspección necesaria para su cumplimiento y garantía.

En consecuencia, procede que la Comunidad Autónoma asuma las funciones en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación que viene desempeñando la Administración del Estado.

La Comisión Mixta prevista en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de Cataluña, en orden a proceder al referido traspaso, adoptó al respecto el oportuno Acuerdo en su sesión del Pleno celebrado el día 3 de junio de 1997, cuya virtualidad práctica exige su aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de Cataluña, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del 27 de junio de 1997,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Cataluña adoptado por el Pleno en fecha 3 de junio de 1997, por el que se traspasan a la Generalidad de Cataluña las funciones y servicios en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación, y que se transcribe como anexo del presente Real Decreto.

Artículo 2.

En consecuencia, quedan traspasados a la Generalidad de Cataluña las funciones y servicios así como los bienes, derechos, obligaciones, medios personales y créditos presupuestarios correspondientes, en los términos que resultan del propio Acuerdo y de las relaciones anexas.

Artículo 3.

El traspaso a que se refiere este Real Decreto tendrá efectividad a partir de la fecha señalada en el Acuerdo de la mencionada Comisión Mixta, sin perjuicio de que el Instituto Nacional de Empleo (INEM), o demás órganos competentes produzcan, hasta la entrada en vigor de este Real Decreto, en su caso, los actos administrativos necesarios para el mantenimiento de los servicios en el mismo régimen y nivel de funcionamiento que tuvieran en el momento de la adopción del Acuerdo.

Artículo 4.

Los créditos presupuestarios que se determinen, de conformidad con la relación número 4 del anexo, serán dados de baja en los correspondientes conceptos presupuestarios y transferidos por el Ministerio de Economía y Hacienda a los conceptos habilitados en la Sección 32 de los Presupuestos Generales del Estado, destinados a financiar el coste de los servicios asumidos por las Comunidades Autónomas, una vez se remitan al Departamento citado, por parte de la Oficina Presupuestaria del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los respectivos certificados de retención de crédito, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente sobre presupuestos Generales del Estado para 1997.

Disposición final única.

El presente Real Decreto será publicado simultáneamente en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Diario Oficial de la Generalidad», adquiriendo vigencia a partir de su publicación.

Dado en Madrid a 27 de junio de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Administraciones Públicas,
MARIANO RAJOY BREY

ANEXO

Doña Rosa Rodríguez Pascual y don Jaume Vilalta i Vilella, Secretarios de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Generalidad de Cataluña, prevista en la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de Cataluña,

CERTIFICAN

Que en el Pleno de la Comisión Mixta de Transferencias, celebrado el día 3 de junio de 1997, se adoptó Acuerdo sobre traspaso a la Generalidad de Cataluña de las funciones y servicios en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación, en los términos que a continuación se expresan:

A) Normas constitucionales, estatutarias y legales en las que se ampara el traspaso.

La Constitución, en el artículo 149.1.13.^a reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo en el mismo artículo 149.1.7.^a que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En el artículo 149.1.30.^a de la Constitución se establece la competencia exclusiva del Estado sobre regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la

Constitución; artículo éste que reconoce, por su parte, el papel de los poderes públicos en cuanto a programación general de la enseñanza, inspección y homologación del sistema educativo, para garantizar el cumplimiento de las leyes.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña, aprobado por Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, establece en sus artículos 12.1 y 11.2 que corresponde a la Generalidad de Cataluña en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11.ª y 13.ª de la Constitución, la planificación de la actividad económica de Cataluña y la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta actualmente el Estado. Por otra parte, el artículo 15 del propio Estatuto de Autonomía establece que es competencia plena de la Generalidad la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y Leyes Orgánicas que, conforme al apartado primero del artículo 81 de la misma, lo desarrollen; de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30.ª de la Constitución y de la alta inspección necesaria para su cumplimiento y garantía. Procede, en consecuencia, que la Comunidad Autónoma asuma las funciones en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación que viene desempeñando la Administración del Estado.

B) Funciones y servicios de la Administración del Estado que asume la Generalidad de Cataluña.

Se traspasan a la Generalidad de Cataluña las funciones de gestión que, en materia de trabajo, empleo y formación, viene realizando el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y, en consecuencia, la Comunidad Autónoma asume, dentro de su ámbito territorial, las funciones y servicios correspondientes a dicha gestión y, en particular, las que a continuación se relacionan:

1. En materia de intermediación en el mercado de trabajo.

a) Las funciones de ejecución, en materia de intermediación laboral, y en especial las contempladas en los apartados 2 y 3 del artículo 42 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, sobre inscripción y registro de los demandantes de empleo, y la obligación de los trabajadores de comunicar la terminación del contrato de trabajo.

b) Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales, establecidas en el artículo 16.1 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 42.3 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.

c) La autorización de las agencias de colocación, cuyo ámbito de actuación no supere el del territorio de la Generalidad de Cataluña, en los términos previstos en el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

En el supuesto de agencias de colocación cuya actividad no quede limitada al ámbito territorial de Cataluña y, consecuentemente, no corresponda su autorización a esta Comunidad Autónoma, deberá recabarse informe

preceptivo de la Generalidad de Cataluña, con carácter previo a su autorización por el INEM. La autorización de las agencias de colocación por el INEM, respecto al ámbito territorial de esta Comunidad Autónoma, deberá adoptarse respetando los criterios operativos fijados por la Generalidad de Cataluña en su ámbito territorial.

d) Las funciones del INEM en el territorio de la Generalidad de Cataluña, relativas a las actividades de la Red EURES (European Employment Services), definida en la Decisión de la Comisión Europea de 22 de octubre de 1993 («Diario Oficial de las Comunidades Europeas» L-274/32).

En todo caso, se utilizará el sistema de información que soporta la red informática y la base de datos EURES, administrada directamente por la Comisión Europea (DGV), garantizándose la coordinación entre los Euroconsejeros de la Generalidad de Cataluña y los que integren el resto de la red estatal EURES.

El INEM incorporará la financiación de las actividades que se planifiquen por los Euroconsejeros de la Red EURES en Cataluña al Convenio de financiación que, anualmente, se suscribe con la Comisión Europea.

2. Funciones de gestión y control de políticas de empleo.

a) Las actuaciones de gestión y control, en el ámbito de Cataluña, de las subvenciones y ayudas públicas de la política de empleo, que otorga la Administración del Estado a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM), y que se identifican en la relación adjunta número 1.

b) La organización y articulación en el ámbito de Cataluña, de los Convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, en los términos previstos en el título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin finalidad de lucro y los servicios integrados para el empleo, y en la Orden de 10 de octubre de 1995.

c) La gestión y control de los programas nacionales de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, regulados en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1994. Se incluye la programación, organización y gestión de las acciones, así como la homologación de Escuelas-Taller y Casas de Oficios y la expedición de los títulos o certificados de profesionalidad correspondientes, todo ello según las condiciones previstas en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo y por las normas básicas y específicas que al efecto se dicten.

d) La Generalidad de Cataluña ejercerá en su ámbito territorial las funciones, atribuidas al INEM, exceptuadas las referentes a las prestaciones por desempleo, relativas a los Fondos de Promoción de Empleo previstas en el Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero, por el que se regulan los Fondos de Promoción de Empleo, y la Orden de 19 de junio de 1986, por la que se regula el Registro Especial de los Fondos de Promoción de Empleo y la inspección y control de los mismos por el INEM.

e) La Generalidad de Cataluña gestionará los fondos de las subvenciones que no formen parte del coste efectivo, conforme a la normativa general del Estado.

3. Centros nacionales de formación profesional ocupacional.

La titularidad de los dos centros nacionales de formación profesional ocupacional situados en Sant Feliu de Llobregat (calle Hospitalet, sin número, carretera Nacional II) y l'Hospitalet de Llobregat (calle Cobalto, sin número). Tales centros continuarán ejecutando, a través de la financiación correspondiente por parte del INEM las funciones que tienen atribuidos los mismos por el

artículo 17 y siguientes del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

A este efecto, la Comisión de Coordinación y Seguimiento que se crea en el apartado C).5, de este Acuerdo, articulará los mecanismos precisos para garantizar una adecuada colaboración entre las dos Administraciones.

4. Comisiones Ejecutivas Provinciales y Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral.

La Generalidad de Cataluña designará al Presidente y a uno de los Vocales representantes de la Administración pública en las Comisiones Ejecutivas Provinciales del INEM, en cada una de las cuatro provincias que configuran la Generalidad de Cataluña (Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona).

Asimismo, la Generalidad de Cataluña ejercerá, en el ámbito de esta Comunidad Autónoma, las funciones atribuidas hasta el momento al Instituto Nacional de Empleo en las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral, reguladas en el Real Decreto 355/1991, de 15 de marzo.

5. Potestad sancionadora.

La Generalidad de Cataluña ejercerá las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores, y, en su caso, la potestad sancionadora, en las materias relativas al empleo y desempleo en los términos que establece la legislación del Estado.

Para ordenar el ejercicio de estas actividades se estará a lo que se disponga en el Acuerdo Complementario a este traspaso.

C) Funciones concurrentes y compartidas entre la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma y formas institucionales de cooperación.

1. Intercambio de información y cooperación permanente, orientada a lograr un mejor conocimiento del mercado de trabajo, que garantice la compensación de ofertas y demandas entre oficinas, los principios de igualdad de derechos, libre circulación, no discriminación y trabajo en todo el territorio nacional para los trabajadores.

2. El registro y tratamiento de la información derivada de las actuaciones relativas a las funciones de intermediación en el mercado de trabajo garantizará en todo caso la transparencia y accesibilidad a la misma del Sistema Público de Empleo estatal, estableciéndose una metodología de comunicaciones que permita una coordinación eficaz y que garantice un Sistema de Información nacional, cuya gestión global y coordinación corresponde al Instituto Nacional de Empleo. Dicho sistema permitirá, en todo momento, la transparencia y vigencia de la información y la igualdad de acceso para los usuarios y gestores.

3. Al objeto de garantizar el actual nivel de utilización de la estadística para fines estatales, la Generalidad de Cataluña facilitará al INEM información que le permita la elaboración de la estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas, siguiendo las definiciones actuales o las que, en su caso, se establezcan por la Comisión de Coordinación y Seguimiento a que se refiere el número 5 de este apartado, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal. Por su parte, el INEM facilitará a la Generalidad de Cataluña la información elaborada sobre las mismas materias.

4. Esta cooperación entre ambas Administraciones garantizará en todo caso la coordinación entre la gestión, pago y control de las prestaciones por desempleo y el seguimiento del colectivo de demandantes de empleo, a los que se dirigen las políticas de empleo que se transfieren.

5. Al objeto de garantizar la adecuada coordinación a que se refiere el presente Acuerdo, se crea una Comisión de Coordinación y Seguimiento, de composición paritaria y constituida por seis personas: Tres designadas por la Administración del Estado y tres por la Administración de la Comunidad Autónoma.

Mediante el oportuno convenio entre ambas Administraciones, se regularán las funciones y régimen de funcionamiento de dicha Comisión.

D) Bienes, derechos y obligaciones del Estado que se traspasan.

1. Se traspasan a la Generalidad de Cataluña, para la efectividad de las funciones que son objeto del traspaso, los bienes inmuebles y derechos que se detallan en la relación adjunta número 2.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de efectividad de este Acuerdo, se firmarán las correspondientes actas de entrega de inmuebles y recepción de mobiliario, equipos y material inventariable.

E) Personal que se traspasa.

1. Los medios personales objeto de traspaso se referencian nominalmente en la relación adjunta número 3, y pasarán a depender de la Generalidad de Cataluña en los términos legalmente previstos por el Estatuto de Autonomía y demás normas en cada caso aplicables y en las mismas circunstancias que se especifican en sus expedientes de personal.

2. Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se notificará a los interesados el traspaso, tan pronto el Gobierno apruebe el presente Acuerdo por Real Decreto. Asimismo, se remitirá a los órganos competentes de la Generalidad de Cataluña una copia certificada de todos los expedientes de este personal traspasado, así como de los certificados de haberes referidos a las cantidades devengadas durante 1997.

3. En cuanto al personal que se traspasa, y que pueda estar afectado por el Plan de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 19 de junio de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 23), su incorporación a la Función Pública de la Generalidad de Cataluña se realizará en los términos que resulten de la ejecución del mismo, con arreglo a las especificaciones establecidas en el Acuerdo complementario al presente traspaso.

F) Puestos de trabajo vacantes que se traspasan.

Los puestos de trabajo vacantes que se traspasan figuran en la relación número 4.

G) Valoración de las cargas financieras correspondientes a las funciones y servicios que se traspasan.

1. La valoración del coste efectivo que, en pesetas de 1996, corresponde a los servicios traspasados a la Generalidad de Cataluña, se eleva provisionalmente a 4.168.923.045 pesetas.

2. La financiación en pesetas de 1997 que corresponde al coste efectivo anual de los servicios traspasados, se detalla en la relación número 5.

3. El coste efectivo que figura detallado en los cuadros de valoración de la relación número 5 se financiará de la siguiente forma:

Transitoriamente, hasta el momento en que el coste efectivo se compute para revisar el porcentaje de participación de la Comunidad Autónoma en los ingresos del Estado, este coste se financiará mediante la consolidación en la Sección 32 de los Presupuestos Generales del Estado, de los créditos relativos a los diferentes componentes del coste efectivo, por los importes que se determinan susceptibles de actualización por los mecanismos generales previstos en cada ley de presupuestos.

Las posibles diferencias que se produzcan durante el período transitorio a que se refiere el párrafo anterior, respecto a la financiación de las funciones transferidas, serán objeto de regularización, en su caso, al cierre de ejercicio económico que corresponda, mediante la presentación de las cuentas y estados justificativos correspondientes ante una comisión de liquidación que se constituirá en el Ministerio de Economía y Hacienda.

4. Como entrega por una sola vez se traspasa a la Generalidad de Cataluña la cantidad de 72.248.872 pesetas, en concepto de gastos de ejecución y dirección de la obra de remodelación de la nueva sede de la Oficina de Empleo de Tarrasa.

H) Fecha de efectividad del traspaso.

El traspaso de funciones y servicios objeto del presente Acuerdo tendrá efectividad a partir del día 1 de enero de 1998.

Y para que conste, se expide la presente certificación en Madrid a 3 de junio de 1997.—Los Secretarios de la Comisión Mixta, Rosa Rodríguez Pascual y Jaime Vilalta i Vilella.

RELACIÓN NÚMERO 1

Relación actual de normas reguladoras de las diferentes subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo en materia de fomento del empleo

1. Orden de 2 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el INEM, en el ámbito de colaboración con las Corporaciones Locales, para la contratación de trabajadores

desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, desarrollada por la Resolución de 31 de mayo de 1994.

2. Orden de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo, para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

3. Orden de 12 de abril de 1994, por la que se regulan las Iniciativas Locales de Empleo y los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas a esas Iniciativas Locales de Empleo y a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

4. Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

5. Orden de 13 de abril de 1994 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistentes en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, de cuotas a la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 4.2 de dicho Real Decreto, modificado por la Ley 22/1992, de 30 de julio.

6. Orden de 13 de abril de 1994, en lo referente a la concesión de las ayudas y subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores minusválidos que establece el capítulo II del Real Decreto 1451/1983.

7. Orden de 3 de agosto de 1994 por la que se regulan los programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativa Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones públicas a dichos programas, desarrollada por la Resolución de fecha 7 de julio de 1995.

8. Orden 10 de octubre de 1995 por la que se regulan, en desarrollo del Título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, sobre agencias de colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo, los Planes de Servicios Integrados para el Empleo.

Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema «El papel de las corporaciones locales y regionales en el fomento de los vínculos entre los centros de educación y formación y las empresas»

(97/C 116/14)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

vista su decisión del 18 de septiembre de 1996, de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 198 C del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, de emitir un Dictamen sobre «El papel de las corporaciones locales y regionales en el fomento de los vínculos entre los centros de educación y formación y las empresas» y asignar su elaboración a la Comisión de Educación y Formación Profesional (Comisión 6);

visto el proyecto de Dictamen (CDR 346/96 rev. 2) aprobado por la Comisión 6 el 6 de diciembre de 1996 (Ponente: Sra. Helene Lund);

visto el Dictamen del CDR acerca del Libro Blanco sobre la educación y la formación — Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva (1);

considerando que el Libro blanco «Crecimiento, competitividad, empleo» (COM(93) 700 final) subraya la necesidad de apoyar las medidas de adaptación de los sistemas de educación y formación profesional para tener en cuenta las necesidades del mercado y las condiciones locales, animando en especial a las empresas a intervenir en los sistemas de educación y formación y a integrar la formación permanente en sus planes estratégicos;

considerando que la Comisión, en su Libro Blanco sobre educación y formación (COM (95) 590), consideraba el «acercar la empresa a la escuela» uno de sus objetivos generales de actuación a nivel de la UE, como complemento y apoyo de las actuaciones nacionales;

considerando que el Consejo, en su reunión del 6 de mayo, puso de relieve que este objetivo es uno de los temas centrales de las políticas sociales y de formación de cara a los problemas del desempleo, y en especial del paro juvenil en los Estados miembros;

considerando que la Comunicación del Presidente de la Comisión Europea sobre «Acción en favor del empleo en Europa — Pacto de confianza» (CSE(96) 1 final) defendía el desarrollo de vínculos entre las escuelas y las empresas y el desarrollo de planes de aprendizaje como las dos acciones más importantes que se deben llevar a cabo para integrar a los jóvenes y reconocía que el desarrollo local y las iniciativas de empleo, agentes motores locales, eran los medios más prometedores para combatir el desempleo,

ha aprobado en su 16º Pleno celebrado los días 15 y 16 de enero de 1997 (sesión del 16 de enero) el presente Dictamen.

1. Introducción

1.1. En el Libro Blanco sobre la educación y la formación la Comisión señala el «acercar la escuela a la empresa» como uno de los objetivos más importantes en la corriente principal de actuaciones que se deben llevar a cabo a nivel de la UE para complementar y apoyar las actuaciones nacionales.

1.2. El CDR, en su Dictamen sobre el tema, consideraba que se debe desarrollar la cooperación no sólo entre los centros de educación y formación y las empresas, y subrayaba el papel central de las corporacio-

nes locales y regionales en el desarrollo de dicha cooperación para fomentar el empleo local y las iniciativas de empleo.

1.3. El presente Dictamen se propone tratar este tema más detalladamente. En él se examinará por qué hay que desarrollar la coordinación entre los centros de educación y formación y las empresas y por qué las corporaciones locales y regionales tienen un importante papel en el establecimiento y desarrollo de las redes locales y regionales y la cooperación entre ambos sectores. Como base del análisis se subrayará la necesidad de apoyar el desarrollo de dichas redes en toda la UE y de ofrecer ejemplos de buena práctica en este terreno.

(1) DO nº C 182 de 24. 6. 1996, p. 15.

2. Observaciones generales

2.1. *La necesidad de fomentar los vínculos entre los centros de educación y formación y las empresas*

2.1.1. En la mayoría de los casos, los valores y las estructuras de los sistemas de educación y formación se desarrollan totalmente aislados del entorno empresarial y de las demandas del mercado de trabajo en una localidad o región, a pesar de que el crecimiento, la competitividad y las perspectivas de empleo en una zona dependen cada vez más de las cualificaciones de su fuerza de trabajo presente y futura. Sin embargo, resulta prometedor que existan ya ejemplos en los que el valor y la cultura empresarial y comercial comiencen a impregnar la organización y gestión de los centros de educación y formación. Estos ejemplos constituyen importantes puntos de partida de los que podemos aprender mucho.

2.1.2. El Libro Blanco sobre la educación y la formación señala que la estructura de los centros de educación y formación es demasiado rígida y compartimentada para educar y formar a los ciudadanos o trabajadores destinados a un empleo permanente y que su adaptación y mejora tienen que verse reforzadas por medio de la cooperación: «ninguna institución, ni siquiera la escuela o la empresa en particular, puede pretender desarrollar por sí sola las competencias necesarias para la aptitud al empleo». El Pacto de Confianza en favor del empleo de la Comisión y las conclusiones del Consejo Europeo de Florencia han resaltado también la necesidad de adaptar en profundidad los sistemas educativos y de formación de la UE.

2.1.3. Esto es especialmente relevante en el contexto de la actual sociedad de la información en cambio continuo, que aumenta la demanda de formación permanente, accesible para todos independientemente del lugar de residencia y de su situación social, sin discriminación, como se señala en los dictámenes anteriores del CDR.

2.1.4. Además, a medida que las empresas tienen que competir en el contexto de una economía global se hace cada vez más necesaria una fuerza de trabajo cualificada.

2.1.5. A pesar del alto índice de desempleo, en determinados sectores y ramas faltan obreros cualificados. En el Pacto de Confianza en favor del empleo, la Comisión señalaba que la educación y la formación son mecanismos clave de acceso al empleo y que los problemas planteados por la inadecuación entre oferta y demanda de cualificaciones se pueden resolver con una mejor respuesta a las demandas del mercado laboral,

y en particular mediante el fomento de los vínculos entre las escuelas y las empresas.

2.1.6. El presente dictamen tiene como objetivo ofrecer una contribución práctica al debate planteado en el Pacto de Confianza sobre el papel de la educación y la formación en la promoción del empleo, así como sobre otros temas afines, como el fomento de la movilidad local mediante iniciativas locales de empleo y el fomento de la cooperación mediante pactos territoriales. Tiene, por tanto, como objetivo corroborar el compromiso del CDR de plantear propuestas y ejemplos concretos sobre las medidas de promoción del empleo sugeridas en su Resolución sobre los pactos territoriales.

2.1.7. Sin embargo, el CDR señala que el contacto entre el mundo del trabajo y la educación y formación no sólo mejora las posibilidades de empleo de los individuos, sino que contribuye al desarrollo personal y social y de las aptitudes de comunicación y, por lo tanto, aumenta su capacidad de participar en la sociedad. El Consejo de Ministros, en su comentario al objetivo del Libro Blanco de «acercar la escuela a la empresa», subrayaba que dicho acercamiento no debe consistir únicamente en el mero ajuste automático de los cursos de formación a las necesidades del mundo laboral, sino en asegurar que todo individuo está en condiciones de adaptarse al cambio.

2.1.8. El CDR reconoce, por tanto, la importancia de establecer la cooperación y el diálogo entre estos dos sectores. Asimismo, está de acuerdo en que estos dos mundos ya no pueden permanecer separados y que la distinción clara entre el estudio y el trabajo ha desaparecido.

3. Observaciones específicas

3.1. *Las ventajas para las empresas*

3.1.1. La cooperación con el sector de la educación y la formación puede mejorar la productividad, la competitividad y los resultados de las empresas al permitir que:

- la educación y la formación se adecuen a los requisitos de las empresas regionales y locales, con la mejora de la cualificación técnica y la oferta de asignaturas relevantes para las empresas;
- la educación y la formación se adapten para satisfacer los nuevos requisitos de la producción industrial, así como los nuevos sistemas y organización del trabajo, en especial en el campo de las nuevas tecnologías;
- las empresas elaboren y planifiquen más eficazmente sus programas de formación con la participación del personal;

- mejore la formación inicial de los futuros empleados, sobre todo mediante planes de aprendizaje y prácticas;
- mejore la formación continua y habitual dentro de la empresa y el perfeccionamiento del personal, para permitir a los empleados adaptarse a las nuevas condiciones, estimulando así la motivación y la innovación y mejorando, por consiguiente, la calidad del producto o del servicio;
- se promueva la formación sobre cómo crear una empresa;
- se fomenten normas de calidad para la formación en las empresas;
- se apoye la formación en materia de gestión, en particular para las PYME, sobre todo en nuevas tecnologías y el fomento de la «formación en alternancia» para las PYME combinando la enseñanza académica con la experiencia laboral. El Dictamen del CDR sobre el Tercer Programa Plurianual en favor de las PYME⁽¹⁾; consideraba estas acciones de la mayor importancia para aumentar la competitividad;
- se brinde a las empresas la posibilidad de investigar y adquirir conocimientos; en este sentido es importante el papel de los centros de educación y formación como centros de aprendizaje para toda la comunidad. Además, la difusión de los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por los centros de educación superior puede ser especialmente beneficiosa para las localidades y regiones;
- se fomente el intercambio de ideas entre la educación y las empresas, creando un sentido de responsabilidad social que contribuya a que las empresas cumplan sus objetivos de cara a la sociedad y a que mantengan la idea del mundo real y de sus necesidades.

El CDR subraya la importancia de que los empleados de las empresas participen en el desarrollo de estas áreas de acción para conseguir los mejores resultados.

3.2. *Las ventajas para los sistemas educativos y de formación*

3.2.1. A la vista de los rápidos cambios tecnológicos, la mejora de la calidad, la innovación y la adaptación a la hora de impartir educación y formación supone ya un requisito previo que se puede lograr por medio de la cooperación entre los dos sectores permitiendo:

- la participación de las empresas en el desarrollo de los programas de estudio y la titulación, y el fomento de una estima social semejante de la formación profesional y la educación académica;
- el desarrollo del reconocimiento mutuo de las titulaciones profesionales por medio del sistema de transferencia de créditos (ECTS) y de las cualificaciones adquiridas o la formación profesional informal por medio de reconocimiento;
- el desarrollo de un enfoque común para prever las necesidades futuras de destrezas y cualificaciones. que permita mejorar la orientación profesional y la comprensión de las verdaderas posibilidades de empleo;
- el desarrollo de las disciplinas y las nuevas necesidades de cualificación en especial en los nuevos sectores de empleo con potencial de crecimiento: medio ambiente, biotecnologías, tecnologías de la información e iniciativas locales de empleo (turismo, cultura, revitalización de áreas públicas urbanas y del sector local de servicios, etc.);
- el desarrollo de las cualificaciones adecuadas a los nuevos requisitos del lugar de trabajo, en especial cualificaciones tecnológicas, multidisciplinarias y transferibles en los sistemas de educación y formación profesional, a menudo demasiado especializados;
- el fomento de posibilidades de que los profesores, por medio de sistemas flexibles, reciban formación y perfeccionamiento adecuados a las nuevas cualificaciones exigidas por el mercado de trabajo;
- fomentar el contacto de los profesores con el mundo empresarial e industrial por medio de prácticas en empresas;
- programas de aprendizaje y de empleo-formación que proporcionen una experiencia práctica de trabajo, incluso de corta duración, para mejorar las posibilidades de los jóvenes en el mercado laboral. La Comisión considera que ésta es una de las formas más eficaces de cooperación entre los dos sectores y que debería promocionarse a todos los niveles, incluida la enseñanza superior. El CDR, en su Dictamen sobre el Libro Blanco, señalaba que dichos programas deberían considerarse como una parte integrada o un complemento del sistema educativo y deberían demostrar que dan una importancia prioritaria al desarrollo de cualificaciones transferibles. El CDR añade que es fundamental mantener los niveles de formación dentro de estos programas para asegurar que no se usan como fuente de mano de obra barata;
- la posibilidad de desarrollar proyectos conjuntos de investigación y desarrollo con las empresas utilizando el equipamiento y los materiales de las empresas para sufragar costosos proyectos de formación;
- el patrocinio de acontecimientos y actividades de los centros de educación y formación.

(1) DO nº C 34 de 3. 2. 1997, p. 34.

3.3. *Cooperación de las corporaciones locales y regionales con el sector de la educación y formación*

3.3.1. En muchos Estados miembros, las corporaciones locales y regionales son directamente competentes en materia de educación y formación. Las corporaciones locales y regionales son las responsables de proporcionar instalaciones modernas de educación y formación que tengan en cuenta la diversidad cultural de las diferentes comunidades y que se adapten a las especiales necesidades de determinados grupos de población. En algunos casos, puede ser necesario proporcionar a determinados grupos ciertos tipos alternativos de educación y formación y otros objetivos pedagógicos distintos de los que puede ofrecer el sistema tradicional.

3.3.2. Como ya se señaló en el Dictamen del CDR sobre el Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes⁽¹⁾, las corporaciones locales y regionales tienen también la importante función de favorecer la educación fuera de la escuela: educación para todos los grupos de edad, en todos los niveles de enseñanza y en todos los ámbitos. En muchos Estados miembros esto es muy importante para facilitar el acceso y la reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

3.3.3. En Dinamarca, por ejemplo, los cursos de educación «abierta» y de adultos proporcionan el marco para animar a los trabajadores a continuar su formación sin tener necesariamente que abandonar su trabajo. Así, los adultos que hayan cursado pocos años de escolaridad pueden seguir cursos de educación o formación durante su jornada laboral, o cursos cortos a tiempo parcial, nocturnos, de fin de semana o a distancia en su tiempo libre.

3.3.4. Además de proveedores de educación y formación, tienen también la función de ser los empresarios públicos más importantes y por lo tanto están implicados directamente, tanto en la oferta como en la demanda, en este sector. En su calidad de proveedores de empleo, las corporaciones locales y regionales pueden ejercer una influencia directa al garantizar que la formación permanente pase de la teoría a la práctica, desarrollando y aplicando conceptos tales como «la estructura cognitiva» y la «realización en el trabajo». Además, pueden apoyar la transición del aprendizaje por tiempo limitado al aprendizaje continuo, proporcionando a los trabajadores las oportunidades y las reducciones de horario necesarias.

3.3.5. En algunos Estados miembros las corporaciones locales y regionales también han de encargarse de mantener y mejorar la calidad de la educación y la formación mediante el control, la evaluación y la inspección. Este aspecto de la cooperación crea un modelo de responsabilidad en materia de establecimiento de normas que puede suponer un gran impulso para el

cambio, el desarrollo y la mejora. Todo ello puede contribuir al objetivo de acercar más la escuela y la empresa.

3.3.6. En algunos Estados miembros, las corporaciones locales y regionales han demostrado su intención de ampliar las posibilidades a todos los sectores de la comunidad, sobre todo en beneficio de los grupos de «riesgo» y de los más vulnerables. La cooperación entre las empresas, la formación y la educación puede desempeñar un papel destacado en tales iniciativas. La educación específica y creativa ofrece una «segunda oportunidad» a aquellos que han sido excluidos de los sistemas oficiales de educación.

3.4. *Cooperación entre las corporaciones locales y regionales y el sector empresarial*

3.4.1. En muchos Estados miembros las corporaciones locales y regionales tienen una gran importancia a la hora de determinar el entorno y las condiciones en las que deben operar las empresas, y desempeñan una importante función de apoyo al desarrollo económico e industrial de sus territorios mediante la provisión de un marco social y económico favorable que pueda atraer a las empresas a establecerse y desarrollarse en ellos. Además, las corporaciones locales y regionales ejercen una influencia directa sobre el entorno empresarial gracias a sus competencias en áreas como la imposición de tasas e impuestos locales, infraestructuras, ordenación del territorio, política medioambiental, condiciones de transporte y cultura.

3.4.2. El CDR señala que la relación entre las corporaciones locales y regionales y el sector empresarial está cambiando muy deprisa. Se ha evolucionado de considerar a las primeras como una «autoridad» cuyo papel se limitaba a controlar y regular a un nuevo concepto que incluye la provisión de servicios y la cooperación. En particular, sus competencias en las áreas de atención a la infancia y a la tercera edad, así como en política social y cultural, concurren a crear un marco social y cultural para las empresas y sus empleados que no se debe infravalorar.

3.4.3. En muchos Estados miembros, las corporaciones locales y regionales desempeñan un papel cada vez más importante a la hora de fomentar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (PYME), un sector que crea la mayor parte de los puestos de trabajo, como se subrayaba en el Pacto de Confianza en favor del empleo. Las asesorías y agencias de desarrollo, los centros de orientación para nuevas empresas y otras instituciones semejantes son algunos de los medios con los que las corporaciones locales y regionales tratan de apoyar a las PYME e impulsar su potencial de crecimiento.

3.4.4. Además, las corporaciones locales y regionales contribuyen al establecimiento de redes y relaciones entre empresas, favoreciendo la participación conjunta

(1) DO nº C 210 de 14. 8. 1995, p. 74.

en ferias y servicios empresariales conjuntos, así como la racionalización de los procedimientos administrativos y la elaboración de bases de datos sobre, por ejemplo, subcontratistas. También asesoran y orientan sobre posibilidades de exportación, problemas financieros, asuntos comunitarios, redes y licitaciones.

3.5. *El papel coordinador de las corporaciones locales y regionales*

3.5.1. A la vista de su papel singular como encargados de la educación y formación y como promotores del desarrollo económico, las corporaciones locales y regionales pueden contribuir a unir la educación/formación y las empresas. Además, gracias a su buena posición estratégica, pueden promover mayor cooperación y diálogo entre todos los protagonistas relevantes en estos dos sectores a nivel regional y local. Así, pueden animarles a participar en los esfuerzos para adaptar la educación y la formación al mercado de trabajo local y regional y a las necesidades de desarrollo económico y así fomentar las posibilidades de crecimiento y empleo en su respectiva localidad o región.

3.5.2. Las corporaciones locales y regionales pueden asegurar también que la cooperación entre estos dos sectores beneficie a la localidad o región en su conjunto. Esto se puede lograr haciendo de la educación y la formación un instrumento para combatir la exclusión brindando nuevas oportunidades a los grupos más desfavorecidos: parados, mujeres, inmigrantes y minorías étnicas, y como mecanismo de regeneración favoreciendo la transferencia de tecnología y de cualificaciones a las áreas problemáticas, como las zonas rurales y los barrios deprimidos de las ciudades.

3.5.3. Además, las corporaciones locales y regionales están en buena posición para ayudar a establecer una verdadera cooperación entre iguales con el objetivo común de conseguir ventajas para ambos sectores. El CDR señala que sin el marco adecuado que fije los objetivos y los medios de llevarlos a cabo, la cooperación puede fracasar y no obtener resultados positivos. Las corporaciones locales y regionales pueden desempeñar un papel clave en el desarrollo y la planificación de estrategias marco de cooperación que produzcan efectos beneficiosos, no sólo a los socios interesados sino a toda la comunidad.

3.5.4. La Comisión, en su Libro Blanco sobre la educación y la formación, señalaba que el desafío de la cooperación entre los centros educativos y las empresas consiste en aceptar a las empresas como socios de pleno derecho en el proceso de formación. Asimismo, subraya

que ya no es posible considerar el papel de la empresa únicamente como contratista de personal formado o proveedor de formación extra, y que la empresa es el principal generador de conocimientos y de nuevo «know-how». El CDR, en su Dictamen sobre el Libro Blanco, también señalaba la necesidad de que las empresas asuman mayor responsabilidad en la formación y perfeccionamiento y de que se les permita hacerlo.

3.5.5. Por otra parte, habría que considerar el desarrollo de estrategias de cofinanciación en los programas de educación y formación y la necesidad de dar incentivos a las empresas para que inviertan en educación y formación, ya que muchas empresas lo consideran simplemente como un factor de coste. La asociación puede representar una importante posibilidad, sobre todo para las PYME, ya que puede contribuir a aunar recursos y evitar así el trabajo por partida doble. Asimismo, se debería ofrecer a las microempresas la posibilidad de participar en asociaciones como éstas. En Suecia, una red que incluye a las autoridades locales y regionales, los centros de educación y formación y las empresas ha abierto un centro de formación que permite a sus asociados ofrecer formación a un coste mucho más bajo que si trabajaran por separado, gracias al uso compartido de los recursos más importantes como son las instalaciones, el equipo y el personal.

3.5.6. Las corporaciones locales y regionales pueden también desarrollar y establecer redes de apoyo a la comunicación interactiva entre estos dos sectores por medio de las tecnologías de la información, no sólo para extender una buena práctica sino también para proporcionar un instrumento abierto de aprendizaje a distancia.

3.5.7. En muchos casos es muy difícil establecer las conexiones necesarias entre los dos sectores por la insuficiencia de medios y estructuras. Las corporaciones locales y regionales pueden contribuir al desarrollo de redes que sirvan de unión en este terreno.

3.5.8. La cooperación, el diálogo y la coordinación pueden darse directamente dentro de redes y consejos formales o informales. Hay muchos ejemplos de redes y consejos en los que los representantes de los poderes públicos, del sector de la educación y la formación, del mundo empresarial, de los grupos de presión y de determinadas organizaciones y centros se reúnen e intentan coordinar sus iniciativas. Los consejos de educación y formación, los consejos de comercio y los comités de empleo son sólo unos cuantos ejemplos de tales redes formales.

3.5.9. Muchas regiones tienen «consejos de educación y formación», en los que los representantes de las corporaciones locales y regionales, de los sectores de educación y formación y de las empresas discuten y

exponen sus necesidades, requisitos y expectativas en cuanto a instalaciones. En Dinamarca, por ejemplo, estos trabajos han dado como resultado el establecimiento de cursos de formación «localmente específicos» en algunos sectores (en particular, cursos de agricultura, transporte, exportación y tecnología basados en el diálogo y la cooperación local y regional).

3.5.10. Por otra parte, Dinamarca tiene una gran experiencia en organizar cursos en alternancia en los que participan tanto los centros de formación como las empresas. Los estudiantes, por ejemplo, siguen su formación práctica en las empresas, mientras que los directores comerciales y el personal imparten clases en estos centros con contacto directo con los niveles inferiores.

3.5.11. En Finlandia, algunos centros de educación y formación profesional disponen de un programa de ayuda a las empresas por medio de proyectos que forman parte de la formación profesional de los estudiantes. Estos pueden, así, trabajar sobre el terreno y participar en diversas tareas prácticas que responden a las necesidades de las empresas. Por ejemplo, para los estudiantes de economía, los sondeos, los planes de empresa, los cuadros de financiación, los folletos de presentación de las empresas y la elaboración de formularios figuran entre los servicios más solicitados.

3.5.12. En Suecia, la creación de las condiciones adecuadas para la cooperación con las universidades, las empresas y la industria constituye el interés común de las autoridades educativas centrales, regionales y locales. Centros de cooperación territoriales, como los centros regionales de desarrollo, los centros de desarrollo técnico, etc., coordinados por las autoridades locales y regionales están apareciendo en diferentes partes de Suecia. Su objetivo común es fomentar la cooperación entre ambos sectores y desarrollar un tipo de educación que responda a las necesidades del mercado.

3.5.13. En el Reino Unido, una manera muy válida de elevar el perfil de la cooperación entre la educación y la empresa es el desarrollo de «curriculum award schemes» (sistemas de ayuda curricular). Esta idea, que ha tenido buenos resultados en el Reino Unido, invita a las escuelas y empresas a participar en el desarrollo de material didáctico centrado en ideas y temas empresariales. Estos ejemplos se ponen en práctica con miembros de la comunidad empresarial que actúan como «asesores profesionales» en el aula y como fuentes de conocimiento y aptitudes.

3.5.14. La posibilidad de desarrollar actividades de «mentoring» (tutela) entre la empresa y la educación es un modelo de asociación especialmente eficaz. Se ha empleado con buenos resultados en el Reino Unido.

Este enfoque implica un programa de amistad entre estudiantes y adultos procedentes del mundo empresarial. El objetivo es elevar las aspiraciones y aumentar la autoestima proporcionándoles modelos que han tenido éxito.

3.5.15. Los «parques científicos» son otro ejemplo práctico de acercamiento de los dos sectores. Aquí, las corporaciones locales y regionales, las empresas y el sector de la educación y formación se asocian a fin de ofrecer instalaciones para la investigación que tiene como objetivo las empresas o que está llevada a cabo por ellas. Estas instalaciones están localizadas físicamente en los centros de educación y formación para asegurar el enriquecimiento recíproco de ambos entornos.

3.5.16. Recientemente, se ha desarrollado una gran variedad de nuevas formas de interacción entre las corporaciones locales y regionales y el mundo empresarial. Muchas corporaciones locales y regionales, en estrecha colaboración con las empresas, desarrollan una política comercial encaminada a poner en marcha, por ejemplo, estrategias para el desarrollo de la pequeña y mediana empresa, la ayuda a las nuevas empresas, la promoción del know-how y de las cualificaciones, la cooperación entre los sectores público y privado y la promoción del turismo.

4. Conclusiones

4.1. El CDR acoge favorablemente las posibilidades que ofrece el programa LEONARDO para desarrollar la formación profesional tanto en la escuela/universidad como en el mundo laboral, así como para promover las redes locales y regionales al reunir a todos los operadores clave a nivel regional y local en el terreno de la formación, y para fomentar la transferencia de cualificaciones y tecnología entre universidades y empresas por medio de la cooperación, y señala los logros del pasado programa COMETT en esta área. Asimismo, acoge con satisfacción las posibilidades brindadas por los Fondos estructurales, en particular el artículo 10 de los Fondos estructurales (RECITE, ECOS/OUVERTURE) y las iniciativas comunitarias INTERREG, EMPLOYMENT, ADAPT y PYME para fomentar las redes locales y regionales entre los dos sectores. También acoge favorablemente la posibilidad de apoyar la cooperación entre las escuelas y las empresas por medio de las redes regionales y locales con arreglo al capítulo COMENIUS (en especial la acción 1) y las medidas complementarias del programa SÓCRATES. Los diferentes instrumentos y programas comunitarios se examinarán más detalladamente en el contexto de los seminarios sobre las redes locales y regionales que conectan los centros de educación y formación con las empresas, que el CDR se propone organizar, en colaboración con la Comisión Europea en 1997.

4.2. El CDR se complace en observar que la promoción de la colaboración local y regional ocupa un lugar muy alto en la agenda política de la UE, en particular

en el marco del Pacto de Confianza de la Comisión en favor del empleo, y en concreto el programa de Pactos Territoriales en el que el CDR debe desempeñar un papel importante. Además, acoge con satisfacción el debate entablado en torno al Libro Blanco sobre educación y formación que ha reconocido especialmente el valor de las redes locales y regionales en este campo. Asimismo, se complace en observar que en la reunión del Consejo de Educación del 21 de noviembre de 1996 se subrayó la importancia de fortalecer el «desarrollo de la comunidad local por medio de la educación», para conseguir que las comunidades locales desarrollen al máximo su potencial y enriquezcan la vida cultural y cívica.

4.3. Si bien saluda las posibilidades de financiación en apoyo de las redes y cooperaciones locales y regionales, así como el compromiso político de apoyar dicha cooperación, el CDR señala que es necesario incrementar la cooperación entre estos dos sectores y que en la práctica muchos centros de educación y

formación y numerosas empresas siguen funcionando aisladamente.

4.4. Por tanto subraya la necesidad de movilizar y coordinar efectivamente todos los programas e instrumentos comunitarios relevantes en esta área para desarrollar una iniciativa orientada al apoyo de las redes locales y regionales en la UE coordinadas por las corporaciones locales y regionales para fomentar los vínculos entre los centros de educación y formación y las empresas, y a que se apoye la difusión de la mejor práctica en cuanto a cómo desarrollar este tipo de cooperación en la UE.

4.5. Por último, el CDR señala que, dado que las corporaciones locales y regionales están íntimamente relacionadas con las redes políticas, económicas y sociales de su territorio, pueden acercar los dos mundos en asambleas formales e informales y favorecer el diálogo y la cooperación que lleven a una política coordinada de educación y formación, industrial y de empleo para beneficio de la zona, del sector empresarial y del ciudadano.

Bruselas, el 16 de enero de 1997.

El Presidente

del Comité de las Regiones

Pasqual MARAGALL i MIRA

FORUM DE LAS CUALIFICACIONES

4ª JORNADA: "LA DIMENSIÓN TERRITORIAL DE LAS CUALIFICACIONES"

MIÉRCOLES, 24 de Septiembre de 1.997

Lugar: Escuela de RR. LL.- C/ San Bernardo, 49 - Aula 5

PROGRAMA

9,30 h. Recepción y recogida de documentación.

10,00 h. Sesión de Apertura: **Julio Sánchez Fierro (Mº Trabajo y AASS)**

Experiencias de CCAA transferidas con Consejos de Formación constituidos en el ámbito autonómico:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| - PAÍS VASCO: CONFEBASK - | José Luís García Bengoa |
| - CATALUÑA: Generalitat de Catalunya - | Dolors Llorens (pte.conf.) E2 |
| - ANDALUCÍA: Secretario Formación C.O.A.N.- | Francisco Alfonsín |
| - GALICIA: Secretario Formación UGT Galicia - | José Benito Nuñez E2 |

Moderador: **José Manzanares** - Fundación CIREM - Madrid

Debate

12,00 h. Pausa/café.

12,30 h. **Criterios para el II Programa Nacional de FP en relación a las CCAA.**

Propuestas de la Administración y Agentes Sociales:

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| - INEM: | José Mª Torres |
| - Mº DE EDUCACIÓN: | Manuel Alcaide |
| - UGT: | Leonor Urraca |
| - CCOO: | Florencio Manzano |

Moderador: **Pablo Pardo** - Asesor Técnico de FP del Gobierno Vasco.

Debate

14,00 h. Conclusiones.

16,30 h. Las próximas transferencias de FPR y FPO en la CAM. Posición de las Administraciones y los Agentes Sociales:

- | | |
|-------------|---|
| - CEIM: | Pablo Gómez Albo E2 |
| - UGT-URM: | Miguel Angel Abejón → Mª ANTONIA |
| - CCOO-USM: | Gregorio Merchán |
| - CAM: | Mª Antonia Agudo |

Moderador: **Julio Fernández** - Director Escuela RRLL.

Debate

18,00 h. Conclusiones y final de la Jornada.

de que las tecnologías de la información pueden lograr un mejor servicio al ciudadano, mejores

condiciones para los discapacitados, centrándose en la igualdad de trato y una mejor política sanitaria.

Bruselas, el 16 de enero de 1997.

El Presidente

del Comité de las Regiones

Pasqual MARAGALL i MIRA

Dictamen del Comité de las Regiones sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones — Aprender en la sociedad de la información — Plan de acción para una iniciativa europea de educación (1996-1998)»

(97/C 116/12)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

vista la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones — Aprender en la sociedad de la información — Plan de acción para una iniciativa europea de educación (1996-1998)» (COM(96) 471 final);

vista la decisión de la Comisión Europea, de 23 de octubre de 1996, de consultar al Comité de las Regiones de conformidad con el primer párrafo del artículo 198 C del Tratado CE;

vista la intención de la Comisión Europea —subrayada por los Comisarios Cresson y Bangemann en carta de 23 de octubre de 1996— de que el CDR participe plenamente en la puesta en práctica del Plan de acción, en particular a través del fomento de los intercambios de experiencias entre las autoridades locales y regionales en los ámbitos incluidos en el Plan de acción, así como su intención de destinar ayuda al fortalecimiento de los proyectos locales y regionales emprendidos en este ámbito;

vista su decisión de 13 de noviembre de 1996 de encargar a la Comisión de Educación y Formación Profesional (Comisión 6) la elaboración del presente Dictamen;

visto el proyecto de Dictamen (CDR 368/96) aprobado por la Comisión 6 el 6 de diciembre de 1996 (Ponente: Sr. Paul White);

vista la solicitud del Consejo Europeo de Florencia, celebrado en junio de 1996, de proponer una iniciativa para las escuelas en el contexto del Pacto de confianza en favor del empleo en Europa⁽¹⁾;

visto el conjunto de directrices del Libro blanco «Crecimiento, competitividad, empleo»⁽²⁾, que la Comunicación examinada pretende apoyar a través de la apertura de nuevas vías que permitan afrontar los retos educativos y culturales planteados por la sociedad de la información;

visto el Dictamen del CDR sobre «El Libro Blanco sobre la educación y la formación — Enseñar y aprender — Hacia la sociedad cognitiva»⁽³⁾;

(1) Acción en favor del empleo en Europa — Pacto de confianza», junio de 1996, Florencia.

(2) Libro blanco «Crecimiento, competitividad, empleo» (COM(94) 700 final).

(3) DO nº C 182 de 24. 6. 1996, p. 15.

visto el Dictamen del CDR sobre «La educación y la formación frente a los retos tecnológicos, industriales y sociales: primeras reflexiones»⁽¹⁾;

visto el Dictamen del CDR sobre «Europa en marcha hacia la sociedad de la información — Plan de actuación»⁽²⁾;

visto el Dictamen del CDR sobre «El programa plurianual de la Comunidad para fomentar el desarrollo de la industria europea de los contenidos multimedia y la utilización de éstos en la naciente sociedad de la información (INFO 2000)»⁽³⁾;

vistos el Dictamen del CDR sobre la «Comunicación de la Comisión sobre la sociedad de la información multilingüe» y la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a la adopción de un programa plurianual para promover la diversidad lingüística de la Comunidad en la sociedad de la información»⁽⁴⁾;

vista la Resolución del CDR sobre la sociedad de la información⁽⁵⁾;

visto el proyecto de Informe del PE sobre la sociedad de la información, la cultura y la educación (doc. A4-0325/96 — 16.10.96);

considerando que la sociedad de la información brinda una buena oportunidad para abordar los problemas que afectan a determinados grupos de la sociedad;

considerando que, en el contexto de la sociedad de la información, es preciso fomentar y apoyar la consolidación de las redes y los partenariados que facilitan el aprendizaje a través de la transferencia de información;

considerando que la Comunidad debe crear un entorno que permita sacar partido de la complementariedad y aumentar la coherencia entre los instrumentos comunitarios y las actuaciones nacionales y regionales, fomentando al mismo tiempo la propagación de las mejores prácticas;

considerando que las políticas en favor del intercambio de los contenidos multimedia y el desarrollo de partenariados permanentes entre los sectores público y privado dentro de y entre los Estados miembros y las regiones deben respetar el principio de subsidiariedad,

ha aprobado el presente Dictamen en su 16º Pleno de los días 15 y 16 de enero de 1997 (sesión del 16 de enero).

1. Introducción

1.1. La Comunicación de la Comisión Europea «Aprender en la sociedad de la información — Plan de acción para una iniciativa europea de educación (1996-1998)» ha sido presentada en respuesta al Consejo Europeo de Florencia, de junio de 1996, que solicitó una propuesta de iniciativa para las escuelas, en el contexto del Pacto de confianza en favor del empleo en Europa⁽⁶⁾.

1.2. El Plan de acción está centrado en los centros de enseñanza primaria y secundaria y sigue las conclusiones

de la Resolución del Consejo sobre el software y los multimedia educativos⁽⁷⁾ y las recomendaciones del grupo operativo Investigación-Industria «softwares educativos multimedia»⁽⁸⁾.

1.3. El Plan de acción tiene por objeto:

- acelerar la entrada de las escuelas en la sociedad de la información, dándoles nuevas posibilidades de abertura al mundo;
- promover la generalización de las prácticas pedagógicas multimedia y que se alcance una masa crítica de usuarios, de productos y de servicios educativos multimedia;

⁽¹⁾ DO nº C 100 de 2. 4. 1996, p. 106.

⁽²⁾ DO nº C 210 de 14. 8. 1995, p. 109.

⁽³⁾ DO nº C 129 de 2. 5. 1996, p. 39.

⁽⁴⁾ DO nº C 337 de 11. 11. 1996, p. 45.

⁽⁵⁾ DO nº C 42 de 10. 2. 1997, p. 31.

⁽⁶⁾ «Acción en favor del empleo en Europa — Pacto de confianza», junio de 1996, Florencia.

⁽⁷⁾ Reunión del Consejo de Ministros de Educación de 6 de mayo de 1996 (6802/96 Prensa 122).

⁽⁸⁾ «Softwares educativos multimedia», Informe del grupo operativo Investigación-Industria, julio de 1996.

— reforzar la dimensión europea de la educación y de la formación con las herramientas⁽¹⁾ de la sociedad de la información, valorizando las diversidades culturales y lingüísticas.

1.4. La Comunicación de la Comisión Europea propone cuatro líneas de acción con un significativo valor añadido comunitario:

- fomentar la interconexión a nivel comunitario de las redes de escuelas regionales y nacionales;
- estimular el desarrollo y la difusión del contenido educativo de interés europeo;
- promover la formación y el apoyo de los profesores e instructores para la integración de las nuevas tecnologías en la práctica pedagógica;
- informar al conjunto de los agentes sobre las oportunidades pedagógicas que ofrecen los equipos audiovisuales y los productos multimedia.

1.5. La Comunicación de la Comisión Europea hace un llamamiento tanto al sector público como al privado a fin de conseguir la financiación necesaria para:

- utilizar los recursos comunitarios, a través de solicitudes conjuntas de propuestas, siguiendo las recomendaciones del grupo operativo Investigación-Industria «softwares educativos multimedia», y los recursos asignados a las redes transeuropeas de telecomunicaciones y los Fondos estructurales;
- promover la creación de partenariados duraderos entre los sectores públicos y privados en el marco de «cartas de intención» («Memoranda of Understanding»);
- motivar las voluntades cívicas y suscitar vocaciones a fin de impulsar el desarrollo de los softwares educativos multimedia.

1.6. El coste de las cuatro líneas de acción propuestas por la Comisión Europea será sufragado por los créditos presupuestarios existentes. El objetivo de la Comisión Europea consiste en desarrollar una estrecha coordinación entre los actuales instrumentos financieros (programas y líneas presupuestarias) de la Comunidad, así como entre otros instrumentos europeos y nacionales, tanto públicos como privados, a fin de aprovechar su complementariedad, de acuerdo con las recomendaciones del grupo operativo Investigación-Industria «softwares educativos multimedia».

2. Observaciones generales

2.1. Los rápidos avances tecnológicos están incidiendo de forma significativa en la economía global, la prestación de servicios públicos y la infraestructura social de la población.

(1) Estas herramientas pueden describirse como equipos, servicios y softwares multimedia.

2.2. El Comité de las Regiones (CDR) acoge favorablemente el Plan de acción «Aprender en la sociedad de la información», puesto que dará un impulso considerable a las diferentes actividades de los centros de enseñanza primaria y secundaria que contribuyen al desarrollo de una estrategia coordinada a escala europea para crear una sociedad de la información eficaz.

2.3. El CDR reconoce que las autoridades locales y regionales de la Unión Europea, como importantes prestadores de servicios, tienen una experiencia considerable en la educación y formación de las futuras generaciones, y suscribe la importancia que otorga la presente Comunicación a las escuelas.

2.4. El CDR estima que las líneas de acción permitirán difundir y desarrollar las mejores prácticas y que las necesidades de los alumnos se abordarán conforme a las prioridades expuestas en el Libro Blanco de la Comisión Europea «Enseñar y aprender — Hacia la sociedad cognitiva».

2.5. El CDR hace hincapié en que el papel que desempeñan los padres en la creación de un entorno familiar propicio para el estudio será cada vez más importante en la sociedad de la información.

2.6. El CDR es consciente de que la acción ha recibido apoyo político tanto a escala comunitaria como a escala nacional y acoge favorablemente la prioridad otorgada a las necesidades individuales, pero considera que será necesario entablar un diálogo más amplio con el sector privado, especialmente desde el punto de vista estratégico, a fin de desarrollar y utilizar los instrumentos de la sociedad de la información con la mayor eficacia posible.

2.7. La solicitud de propuestas conjuntas para los programas que implican la utilización de multimedia pedagógicos permitirá abordar muchas de las cuestiones planteadas por el grupo operativo Investigación-Industria «softwares educativos multimedia», y el CDR estima que brinda a la Comisión Europea una buena oportunidad para tomar en cuenta las necesidades de los productores y usuarios en el esfuerzo encaminado a colmar la emergente laguna de contenidos de softwares educativos multimedia europeos de alta calidad.

2.8. El CDR acoge favorablemente la intención de la Comisión Europea de aprovechar la complementariedad entre los instrumentos comunitarios y las actuaciones nacionales y regionales en favor de una amplia utilización de la tecnología en la educación y formación. No obstante, el CDR considera que, a corto plazo, las iniciativas con mayor impacto deberán ser objeto de una financiación adicional y directa, que permita aprovechar al máximo este Plan de acción.

2.9. Deberán desarrollarse rendimientos, resultados e indicadores decisivos que permitan evaluar tanto el valor añadido que aportan estas actividades al aprendizaje en la sociedad de la información, a escala comunitaria, nacional y local, como la forma en que contribuyen a la puesta en práctica de las recomendaciones del grupo operativo Investigación-Industria «softwares educativos multimedia». A este respecto, el CDR

espera con sumo interés los resultados del estudio de la investigación de la Comisión Europea sobre la tecnología de la información en los centros de enseñanza.

2.10. El CDR hace hincapié en el importante papel que desempeñan las autoridades locales y regionales en el desarrollo de intercambios individuales y pedagógicos entre los Estados miembros y en el fomento de la experimentación en el ámbito de la enseñanza y el aprendizaje, aunque reconoce la existencia de numerosas limitaciones al ritmo de desarrollo de la prestación de estos servicios.

2.11. El CDR reconoce que existen dificultades en relación con el mantenimiento de una abundante diversidad lingüística y cultural en la sociedad de la información y acoge favorablemente la intención de reforzar este acervo en la Comunidad a través del aprovechamiento de los softwares educativos multimedia y la salvaguardia de los intereses de los grupos minoritarios y menos favorecidos.

2.12. El CDR hace hincapié en la necesidad de garantizar que todos los centros de enseñanza puedan beneficiarse de la sociedad de la información y, en particular, subraya la importancia que reviste brindar oportunidades de acceso a las redes a las escuelas situadas en zonas periféricas o en zonas con problemas sociales.

2.13. El CDR reconoce que las nuevas tecnologías de la información pueden contribuir a aumentar las disparidades sociales y desea promover nuevas investigaciones sobre los procesos de aprendizaje para mejorar el aprendizaje de las cualificaciones sociales. Lo que ocurra en el futuro en estos ámbitos clave será de vital importancia para aumentar la competencia y la seguridad en sí mismos de los alumnos, y dotarles de una mayor flexibilidad en su adaptación a las condiciones cambiantes.

2.14. El CDR pide que se dé prioridad a esta investigación en el próximo programa marco de la Comisión Europea sobre investigación y desarrollo, y espera con sumo interés la Comunicación de la Comisión sobre la utilización de las nuevas tecnologías en la formación profesional y la educación de adultos.

3. Observaciones específicas

3.1. Línea de acción nº 1: Fomentar la interconexión a nivel comunitario de las redes de escuelas regionales y nacionales

3.1.1. El CDR hace hincapié en la importancia fundamental de los proyectos llamados a interconectar las redes de escuelas y se siente alentado por el reconocimiento del papel que desempeñan las autoridades locales y regionales en el fomento de estas actividades. En particular, el CDR acoge favorablemente la adopción de un planteamiento descentralizado para la puesta en práctica de esta línea de acción que será gestionada por un consorcio compuesto por los Ministerios de Educación, las autoridades locales y regionales y las empresas interesadas.

3.1.2. Actualmente, las autoridades locales y regionales de los Estados miembros están prestando su apoyo al desarrollo de numerosas redes electrónicas de escuelas, y el CDR pone de relieve la experiencia adquirida por las autoridades en lo tocante a la evaluación del potencial educativo del intercambio electrónico de los recursos pedagógicos y la información digital.

3.1.3. El CDR acoge favorablemente la iniciativa de desarrollar una «red de redes» comunitaria, pero insiste en la importancia de mantener la igualdad de acceso de todos los alumnos a medida que se vayan interconectando las redes regionales y nacionales. Asimismo, el CDR considera que es necesario establecer normas europeas de calidad aplicables a los softwares educativos multimedia utilizados tanto en los centros de enseñanza como en el hogar.

3.1.4. El CDR celebra que en la Comunicación se ponga de relieve la necesidad de difundir las mejores prácticas de la plena integración de los softwares educativos multimedia en los programas de educación y formación, pero reconoce la desigual distribución de los conocimientos e instrumentos apropiados en el conjunto de los Estados miembros.

3.1.5. El CDR recomienda a la Comisión Europea que dé un impulso a la promoción de los instrumentos comunitarios de apoyo a la interconexión de las redes de escuelas a escala comunitaria. El CDR expresa su apoyo incondicional a la aportación de recursos adicionales que permitan aumentar la prestación de servicios de asesoramiento y orientación sobre las licitaciones de los programas europeos que tengan por objeto fomentar y contribuir, de forma específica, al desarrollo de la sociedad de la información.

3.1.6. El CDR considera que este tipo de iniciativa no sólo sería acogido favorablemente por las escuelas primarias y secundarias, sino que aceleraría el desarrollo de la cooperación y reforzaría la dimensión europea en el desarrollo de los planes de estudios adoptados en los Estados miembros. Además, hace hincapié en la necesidad de facilitar la mutua homologación académica entre los Estados miembros, a fin de fomentar una mayor movilidad para todos los alumnos de la Comunidad.

3.1.7. El CDR toma nota con satisfacción de que la «red de redes» estará abierta a las experiencias llevadas a cabo en los terceros países, concretamente los de Europa central y oriental.

3.2. Línea de acción nº 2: Estimular el desarrollo y la difusión de contenidos de interés europeo que podrían utilizarse con fines pedagógicos

3.2.1. Al igual que la Comisión Europea, el Comité de las Regiones estima que es sumamente importante que los productores y usuarios de los softwares educativos multimedia cooperen en todas las fases de desarrollo y producción, a fin de sacar el máximo partido de los productos y servicios.

3.2.2. Los profesores de los centros de enseñanza primaria y secundaria de los Estados miembros son los más capacitados para reconocer el contenido específico

de educación y formación. Las autoridades locales y regionales de la Unión Europea desempeñan un papel clave en el aprovechamiento de estos conocimientos y el desarrollo de una cooperación a escala local entre el sector público y el privado, que permita satisfacer las necesidades de los productores y usuarios sin comprometer el contenido del material pedagógico producido.

3.2.3. El CDR se remite a su Dictamen sobre «La educación y la formación frente a los retos tecnológicos, industriales y sociales: primeras reflexiones» (COM(94) 728 final), en el que pide que se tomen medidas específicas que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y la formación profesional, sobre todo entre hombres y mujeres, y que garanticen que los grupos menos favorecidos (como las comunidades rurales, las personas de edad avanzada y las minorías étnicas) no queden al margen de las oportunidades de educación y formación que ofrecen las nuevas tecnologías.

3.2.4. El CDR acoge favorablemente el reconocimiento, por parte de la Comisión Europea, del potencial de los canales de televisión digital, así como su apoyo a los organismos europeos de radiodifusión que desarrollan el contenido pedagógico, pero le recuerda que también es importante animar a los padres a que se informen sobre el valor potencial de los servicios en línea y el contenido pedagógico y contribuyan a su desarrollo, al igual que en algunos Estados miembros.

3.2.5. El CDR propone que, con la mayor urgencia, se establezca una campaña europea destinada a conectar con los padres haciéndoles partícipes directos de estos planteamientos. El CDR entiende que éste es el camino idóneo para la introducción de los recursos multimedia en el propio hogar.

3.3. *Línea de acción nº 3: Promover la formación y el apoyo de los profesores e instructores para la integración de las nuevas tecnologías en la práctica pedagógica*

3.3.1. El CDR acoge favorablemente la importancia que otorga la Comunicación a la promoción de la formación y el apoyo de los profesores con el fin de apuntalar el desarrollo de los productos multimedia destinados a la enseñanza y el aprendizaje.

3.3.2. Las autoridades locales y regionales de la Unión Europea tienen experiencia directa, como importantes prestadores de servicios, en la gestión de la introducción de nuevas tecnologías en los programas de educación y formación, y comparten el punto de vista de la Comisión Europea de que la función de los profesores e instructores evolucionará a medida que el aprendizaje vaya adoptando un carácter más autodidacta y activo.

3.3.3. El CDR acoge favorablemente la propuesta de la Comisión Europea de crear una red de centros de formación de profesores e instructores, pero considera que a numerosas autoridades locales y regionales les resultaría difícil garantizar el futuro a largo plazo de

estos centros, puesto que en estos momentos el grueso de los fondos disponibles va destinado a los centros de enseñanza primaria y secundaria. Por ello el CDR pide que se estudie más a fondo esta cuestión.

3.3.4. El CDR opina que el valor de los fondos de reactivación ha quedado demostrado por la experiencia adquirida en el pasado con las iniciativas de formación técnica y profesional emprendidas en los Estados miembros, en las que han participado las autoridades locales y regionales. En el Reino Unido, este tipo de financiación ha impulsado la puesta en práctica de programas empresariales de formación sumamente centrados y específicos, que no han tardado en actuar como un catalizador de cambio muy eficaz.

3.3.5. El CDR coincide con la Comisión Europea en que los métodos de aprendizaje abiertos y flexibles son sumamente eficaces y comparte la opinión de que la consolidación de las mejores prácticas aplicadas en las escuelas, a menudo en el aprendizaje de lenguas, puede servir de estímulo a otros ámbitos de los planes de estudios escolares. El CDR señala que a los profesores les resulta cada vez más difícil «experimentar» con nuevos métodos debido a la influencia que ejercen las fuerzas de mercado en los centros de enseñanza de numerosos Estados miembros. Asimismo, el CDR hace hincapié en que las actividades emprendidas en virtud de esta línea de acción podrían basarse en la experiencia adquirida en los centros de formación de profesores.

3.4. *Línea de acción nº 4: Informar al conjunto de los agentes sobre las oportunidades pedagógicas que ofrecen las nuevas tecnologías*

3.4.1. El CDR acoge favorablemente la intención de la Comisión Europea de utilizar tanto los medios electrónicos como los más tradicionales para informar a los ciudadanos sobre el potencial de las nuevas tecnologías.

3.4.2. Será necesario informar regularmente a los grupos de interés de los centros de enseñanza primaria y secundaria sobre el impacto de las iniciativas pedagógicas que utilizan softwares educativos multimedia como método de aprendizaje, y el CDR considera que las autoridades locales y regionales desempeñarán un papel clave en la consecución de este objetivo. En este aspecto, se podrán designar corresponsales en cada centro para informar a sus colegas sobre las oportunidades y la evolución de las nuevas tecnologías educativas. Estos corresponsales podrían ser los interlocutores privilegiados de los entes regionales y locales, habida cuenta de su creciente implicación en este sector.

3.4.3. El Libro Verde «Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas»⁽¹⁾ identifica tanto los retos como las oportunidades de la difusión de la información en la «era digital», y las escuelas desempeñan un importante papel en la sociedad como foco de educación y formación permanentes. Sin embargo, el CDR coincide con la Comisión Europea en que los profesores, los directores de centros de enseñanza y los responsables políticos deberán contribuir en su conjunto a la formulación de directrices, la constitución de grupos informativos y la promoción de reuniones y

(1) Libro Verde «Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas».

exposiciones, para permitir que las nuevas tecnologías sean valoradas y utilizadas no sólo por los centros de enseñanza primaria y secundaria, sino por el público en general.

3.4.4. El CDR considera que las bibliotecas y los centros de documentación de los centros de enseñanza han de estar dotados prioritariamente de estos nuevos instrumentos educativos para que el personal docente, los alumnos y, eventualmente, un público exterior, puedan, gracias a estos centros de lectura y reflexión, poner en práctica los conocimientos que hayan adquirido en el ámbito de las nuevas tecnologías.

3.5. *Movilizar los medios y a los agentes en torno a partenariados de carácter privado/público*

3.5.1. El CDR reconoce la imperiosa necesidad de conseguir el pleno apoyo de los agentes públicos y privados a escala comunitaria, nacional, regional y local, a fin de alcanzar los objetivos de las cuatro líneas de acción. El CDR considera que la Comisión Europea puede fomentar una mayor participación y aumentar la sensibilización pública en los Estados miembros a través de una campaña de información coordinada y de alto nivel, que exponga claramente las mejores prácticas de la cooperación y los proyectos y corrobore los vínculos entre los programas. Los centros de enseñanza primaria y secundaria acogerían favorablemente esta iniciativa que podría ser la consecuencia lógica de la experiencia adquirida en el marco de la campaña sobre el Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes. La primera solicitud de propuestas en diciembre de 1996 brinda a las escuelas primarias y secundarias la posibilidad de contribuir a los programas comunitarios y extender sus conocimientos y competencias a nuevos ámbitos. El CDR hace hincapié en la necesidad de un apoyo coordinado que permita aprovechar plenamente los recursos comunitarios habida cuenta de la propagación de nuevos partenariados en ámbitos clave de desarrollo.

3.5.2. El CDR se siente alentado por la intención de crear una nueva agencia (como, por ejemplo, una fundación privada) que sirva de polo de referencia y diálogo entre los agentes europeos. El CDR pide a la Comisión Europea que preste su apoyo al desarrollo de empresas apropiadas, ya existentes en los Estados miembros y las regiones, lo que permitiría proporcionar una infraestructura similar de apoyo a los programas de partenariado emprendidos a escala local, en cuyo ámbito desempeña un importante papel el sector privado.

3.5.3. Las autoridades locales y regionales están asistiendo a la aparición de centros de educación y formación permanentes en todos los Estados miembros, especialmente en escuelas y bibliotecas. El CDR insta a la Comisión Europea a que considere estos centros como ejes importantes para el desarrollo de comunidades de aprendizaje y anime a estos prestadores de servicios a reforzar su papel a través de la prestación de nuevos servicios al sector empresarial en el marco de las «cartas de intención» locales.

3.5.4. El CDR acoge favorablemente la intención de la Comisión Europea de colaborar con todos los agentes del sector en la organización de actos y campañas de información y comunicación, y estima que es importante informar a los padres a través de medios tradicionales como la prensa, la radio y la televisión.

3.5.5. El CDR velará por el aprovechamiento de cualquier oportunidad que permita promover y difundir las mejores prácticas y pide apoyo para la organización de conferencias regionales y seminarios destinados a estimular la actividad a escala local.

4. Conclusiones

4.1. Los centros de enseñanza tienen la importante obligación de enseñar a los alumnos a utilizar los nuevos instrumentos de información y comunicación en una sociedad cada vez más basada en los conocimientos. El CDR opina que este Plan de acción bienal animará a un mayor número de centros de enseñanza primaria y secundaria a experimentar nuevos métodos pedagógicos e intercambiar información y contenidos a través de las redes electrónicas.

4.2. El CDR estima que será necesario encontrar nuevos recursos, además de los fondos ya asignados a los actuales programas comunitarios, a fin de aprovechar al máximo las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías y mejorar la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas.

4.3. El CDR acoge favorablemente la solicitud conjunta de propuestas y la correspondiente contribución de los instrumentos y programas existentes como, por ejemplo, SÓCRATES, LEONARDO, MEDIA II, INFO 2000, los programas de investigación y desarrollo tecnológico y los recursos de las redes transeuropeas de telecomunicaciones. También se acoge favorablemente el aprovechamiento de las oportunidades de financiación que ofrecen los Fondos estructurales.

4.4. No obstante, el CDR insta a la UE a que estudie la posibilidad de integrar las diferentes oportunidades de financiación de estos programas e instrumentos comunitarios, así como la financiación adicional, en un procedimiento único, basado en un planteamiento descentralizado, en vez de utilizar cada instrumento con arreglo a su propia normativa.

4.5. El CDR estima que ésta sería la forma más apropiada de asegurar un rendimiento máximo a fin de alcanzar el objetivo de la Comisión Europea de garantizar el acceso de todas las escuelas, universidades y bibliotecas a las redes de conocimiento antes del año 2000 y, por consiguiente, permitir a todos los jóvenes europeos participar plenamente en la sociedad de la información.

4.6. Tras reconocer que el aprendizaje constituye una actividad estratégica clave tanto para el individuo como para las organizaciones, el CDR pide a la Comisión

Europea que mantenga un equilibrio apropiado, en el marco del Plan de acción, entre las medidas destinadas a satisfacer tanto las necesidades de la economía como las necesidades de los particulares.

4.7. A fin de aprovechar al máximo el potencial del sector privado, el CDR considera que puede que sea necesario simplificar los procedimientos de determinados instrumentos comunitarios. Las autoridades locales y regionales siempre están intentando mejorar los servicios pedagógicos prestados en sus respectivas comunidades y tienen ilusión por colaborar con todos los agentes interesados en esta apasionante iniciativa pedagógica.

4.8. El CDR hace hincapié en que es importante difundir la información a través de conferencias y actividades locales y regionales capaces de movilizar a los ciudadanos. Este tipo de foros permitiría promover el intercambio de experiencias, especialmente en lo que se refiere al establecimiento y el desarrollo de partenariados públicos y privados que permitan impulsar las acciones correspondientes.

4.9. El CDR pide a la Comisión Europea que reconozca plenamente la gran diversidad de políticas y buenas prácticas, existente en y entre los diferentes Estados miembros de la UE, en lo tocante al desarrollo de la tecnología de la información en el sector de la educación y la formación. A este respecto, hace hincapié en las oportunidades que brindan las conferencias

locales y regionales para obtener información sobre las diferentes experiencias y los planteamientos adoptados.

4.10. El CDR expresa su apoyo incondicional a este Plan de acción y se compromete firmemente a dar una respuesta rápida y eficaz a los nuevos retos. Asimismo, subraya el importante papel que desempeñan las autoridades locales y regionales en la prestación de servicios multimedia y el funcionamiento de los centros de educación y formación, y acoge favorablemente la adopción de un planteamiento descentralizado para la puesta en práctica del Plan de acción, que permite tener plenamente en cuenta la experiencia adquirida por las autoridades locales y regionales en este ámbito. Por otra parte, el CDR suscribe firmemente el objetivo de la Comisión Europea de reforzar los actuales proyectos locales y regionales y promover la difusión de buenas prácticas entre las autoridades locales y regionales de la UE en los ámbitos incluidos en el Plan de acción.

4.11. El CDR acoge favorablemente la oportunidad de contribuir a la resolución de los retos globales, preservando al mismo tiempo la enorme diversidad cultural y lingüística de los Estados miembros.

4.12. El Comité de las Regiones desea seguir desempeñando plenamente el papel que le corresponde en la consolidación de la iniciativa comunitaria en el ámbito de la educación y pide que se le consulte sobre todas las decisiones y medidas contempladas en respuesta a los resultados de cualquier línea de acción.

Bruselas, el 16 de enero de 1997.

El Presidente
del Comité de las Regiones
Pasqual MARAGALL i MIRA

EUROPE SOCIALE

DIALOGUE SOCIAL: LE BILAN COMMUNAUTAIRE EN 1995



COMMISSION EUROPÉENNE
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI,
DES RELATIONS INDUSTRIELLES
ET DES AFFAIRES SOCIALES



CLUB

Table des matières

Préface — Pádraig Flynn	5
Préambule avec C. Savoini — À la recherche d'un modèle social européen	6
Dispositions de base du dialogue social	10
Comité économique et social	12
grandes dates du dialogue social	13
dialogue social interprofessionnel	15
La consultation	15
La concertation	15
Le dialogue social de Val Duchesse	15
L'organisation du dialogue social de Val Duchesse	16
L'accord sur la politique sociale	16
Les résultats du dialogue social interprofessionnel	16
Les perspectives	17
dialogue social sectoriel	26
dialogue social dans les industries CECA	28
secteurs structurés en comités paritaires	30
Agriculture	30
Le groupe «intermodes»: l'outil d'une politique sociale cohérente au sein des secteurs du transport	35
Transports routiers	36
Navigation intérieure	39
Chemins de fer	42
Transports maritimes	46
Aviation civile	49
Pêche maritime	53
Télécommunications	58
Postes	62
secteurs structurés en groupes de travail informels	65
Horeca (hôtels, restaurants et cafés)	65
Commerce	68
Assurances	72
Banques	76

Chaussure	
Construction	
Industrie du nettoyage	
Textile et habillement	
Sécurité privée	

Les groupes de discussion non structurés

Bois	
Chimie	
Agroalimentaire	
Industrie automobile	
Industrie graphique et médias	
Sucre	
Services publics	

Renforcer l'assise de l'Europe sociale — Herman van Zonneveld

Bibliographie

Annexes

Annexe 1 — Principaux textes conjoints du dialogue social interprofessionnel

Annexe 2 — Avis communs et déclarations du dialogue social sectoriel

1. Agriculture	
2. Transports par route	
3. Navigation intérieure	
4. Chemins de fer	
5. Transports maritimes	
6. Aviation civile	
7. Pêche maritime	
8. Télécommunications	
9. Postes	
10. Horeca	
11. Commerce	
12. Chaussure	
13. Industrie du nettoyage	
14. Textile et habillement	

Annexes

Annexe 1 — Principaux textes conjointes du dialogue social interprofessionnel

<input type="checkbox"/> Avis commun concernant la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi (6 novembre 1986).....	121	<input type="checkbox"/> Déclaration conjointe sur l'avenir du dialogue social (3 juillet 1992).....	152
<input type="checkbox"/> Avis commun concernant la formation et la motivation, l'information et la consultation (6 mars 1987)	123	<input type="checkbox"/> Avis commun sur les qualifications professionnelles et leur validation (13 octobre 1992)	153
<input type="checkbox"/> Avis commun sur le rapport économique annuel 1987/1988 (26 novembre 1987).....	126	<input type="checkbox"/> Recommandation de la Confédération européenne des syndicats (CES), de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) et du Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) concernant le fonctionnement des comités consultatifs interprofessionnels (juin 1993) ..	161
<input type="checkbox"/> Avis commun concernant la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Europe (13 février 1990).....	128	<input type="checkbox"/> Avis commun sur les actions et le rôle futur de la Communauté dans les domaines de l'éducation et de la formation, en tenant compte du rôle des partenaires sociaux (28 juillet 1993)	163
<input type="checkbox"/> Avis commun sur l'éducation de base ainsi que la formation initiale et la formation professionnelle des adultes (19 juin 1990) ..	131	<input type="checkbox"/> Proposition des partenaires sociaux relative à la mise en œuvre de l'accord annexé au protocole sur la politique sociale du traité sur l'Union européenne (29 octobre 1993) ..	167
<input type="checkbox"/> Avis commun sur les nouvelles technologies, l'organisation du travail et l'adaptabilité du marché du travail (10 janvier 1991) ..	134	<input type="checkbox"/> Avis commun sur les femmes et la formation (3 décembre 1993).....	169
<input type="checkbox"/> Avis commun sur la transition de l'école à la vie adulte et professionnelle (5 avril 1991)	137	<input type="checkbox"/> Schéma directeur pour les grandes orientations des politiques économiques (5 décembre 1993).....	173
<input type="checkbox"/> Accord du 31 octobre 1991	142	<input type="checkbox"/> Avis commun sur la contribution de la formation professionnelle à la lutte contre le chômage et à la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail, compte tenu de la situation nouvelle créée par le livre blanc (4 avril 1995)	176
<input type="checkbox"/> Avis commun sur les modalités susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation (20 décembre 1991)	144	<input type="checkbox"/> Orientations des partenaires sociaux pour transformer la reprise en un processus	119
<input type="checkbox"/> Une nouvelle stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi (3 juillet 1992)	149		



de croissance durable et créatrice d'emplois
— Avis commun élaboré par le groupe
macroéconomique du dialogue social
(16 mai 1995)

180

Déclaration commune sur la prévention
de la discrimination raciale et de la xéno-
phobie et la promotion de l'égalité de trai-
tement sur le lieu de travail (21 octobre
1995)

183

Politique de l'emploi issue du Conseil
européen d'Essen — Déclaration commune
des partenaires sociaux européens à l'adresse
du Conseil européen de Madrid de décem-
bre 1995 (21 octobre 1995)

185

Accord-cadre sur le congé parental
(14 décembre 1995)

187