

f Cformación Continua

*competitividad y
cohesión social*



FONDO
SOCIAL
EUROPEO

Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

f formación C ontinua

*competitividad
y cohesión
social*



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

UNIVERS



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



f C formación Continua

*competitividad y
cohesión social*



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Este volumen recoge las intervenciones del Encuentro **“Formación Continua. Competitividad y Cohesión Social”** que tuvo lugar en San Lorenzo de El Escorial, del 30 de julio al 1 de agosto de 2003, en los Cursos de Verano de la Universidad Complutense de Madrid.

Este Encuentro está financiado en el marco de los III Acuerdos Nacionales para la Formación Continua, con la participación del Fondo Social Europeo (FSE).



FUNDACIÓN GENERAL

Cursos de Verano

Formación Continua.
Competitividad y Cohesión Social

Primera edición: Diciembre 2004

Edita y distribuye: Fundación Tripartita
para la Formación en el Empleo

Depósito legal: M-53879-2004

Realización y producción:

Le&A. Luis Estévez y Asociados

ÍNDICE

Inauguración

Página

- 13 ISABEL COUSO TAPIA**
Secretaría General de Educación y Formación Profesional
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- 19 MIGUEL BARRACHINA ROS**
Director General de Fomento de la Economía Social y Fondo Social Europeo (FSE)
- 23 GREGORIO MARCHÁN**
Secretario Confederal de Formación de CC.OO
Miembro del Patronato de la Fundación Tripartita

Presentación: El Diálogo Social como Vínculo entre la Formación y la Cualificación.

- 33 ESPERANZA ROQUERO**
Directora del Encuentro. Profesora Titular de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid

Capítulo 1. Formación Continua en España y Europa.

- 49 Necesidades Formativas y de Cualificación en la Economía Española.**
LUIS TOHARIA
Catedrático de Economía de la Universidad de Alcalá de Henares
- 69 Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para la Competitividad.**
FRANCISCA M^a ARBIZU ECHÁVARRI
Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones

Capítulo 2. Experiencias de Formación y Cualificación en España.

- 91 Experiencias Integrales de Formación y Cualificación.**
JAVIER MARDONES
Director del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional
- 97 Experiencias.**
MARÍA JOSÉ VÁZQUEZ
Directora General de Formación de la Junta de Andalucía
- 105 Una Perspectiva Sindical Sectorial sobre Formación y Cualificación Profesional.**
JUAN BLANCO
Federación Minerometalúrgica de CC.OO
- 111 Diseño y Definición de Cualificaciones desde un Enfoque Sindical.**
MIGUEL ÁNGEL PAISÁN PALACÍN
Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT
- 117 Experiencias en Dragados**
AGUSTÍN DEL PINO MARTÍNEZ
Jefe de Formación de Dragados. Formación Continua y Promoción Profesional

Capítulo 3. Mesa Redonda: Las Experiencias Sectoriales en Materia de Formación y Cualificación.

Página

- 131 La Experiencia en el Sector de la Piedra Natural.

ALFONSO GONZÁLEZ MORAL

Experto en Cualificaciones Profesionales

- 137 La Experiencia en el Sector Seguros.

ENRIQUE MARTÍN

Subdirector General de Groupama/Plus Ultra en el área de Recursos Humanos

Capítulo 4. Experiencias e Iniciativas Europeas en Materia de Formación y Cualificación.

- 147 La Experiencia Inglesa.

HELEN RAINBIRD

University College Northampton. Inglaterra

- 155 La Experiencia Francesa.

PHILIPPE MÉHAUT

Director Adjunto del Centro de Estudios y de Investigación sobre Cualificaciones, CEREQ

- 167 La Experiencia Italiana.

MARIDA CEVOLI

Instituto Superiore per la Formazione de Roma

Capítulo 5. Consecuencias de la Transformación del Trabajo y Evolución de los Sistemas de Formación Continua.

- 179 Tiempo de Trabajo y Modelos de Relación Salarial: las Biografías Laborales entre el Fordismo y el Postfordismo.

LUIS ENRIQUE ALONSO

Universidad Autónoma de Madrid

- 205 Evolución de los Sistemas de Formación Continua en una Situación de Cambios Económicos.

ORIOL HOMS

Fundación CIREM

Capítulo 6. La Formación Continua de Futuro.

- 213 El Futuro de la Formación Continua en España: hacia un Nuevo Modelo de Gestión.

JOSÉ MARÍA DÍAZ ZABALA

Director Gerente Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

- 229 **MANUEL SAN JUAN URDIALES**

Representante de CEOE/CEPYME en el Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

- 235 FRANCISCO MORENO CHAMORRO**
Miembro de la Secretaría Confederal de Formación de CC.OO y del Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
- 243 MARIO RODRÍGUEZ ALVARIÑO**
Representante de UGT en el Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Clausura

- 251 MARÍA DOLORES CANO RATIA**
Directora General del INEM

Anexo: La Experiencia del Sector Audiovisual.

- 259 MIGUEL ÁNGEL ORTIZ**
Director General del Instituto Oficial de Radio y Televisión-IORT

Inauguración

Los Encuentros que la Fundación de la Universidad Complutense de Madrid, con el patrocinio de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, organiza anualmente dentro de la Programación de Cursos de Verano, tienen ya una tradición consolidada, con un valor indudable en el seguimiento de las políticas de Formación Profesional.

Es importante subrayar esta colaboración entre el ámbito universitario, el político y el de los agentes de la formación en estos encuentros. Los temas que se han venido abordando en los últimos años sirven, al propio tiempo, de seguimiento y referente de los problemas hoy vigentes, a escala nacional y europea.

Desde la perspectiva del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, centraré mi intervención en temas relacionados con el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, la dimensión europea y la transparencia de las cualificaciones. Quisiera empezar por unos breves comentarios, tomando como punto de partida la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP)

La Ley 5/2002, aprobada el pasado año 2002, recoge estos temas, y lo hace incorporando lo esencial del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP). Recordaré algunos de los componentes clave sobre los que se ha construido la Ley:

La finalidad de la Ley es, en primer lugar, la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional; la consideración, en segundo lugar, del Catálogo Nacional de Cualificaciones como eje institucional del sistema y, como noción básica, el concepto técnico de Cualificación Profesional, entendida como el conjunto de competencias con significación para el empleo, adquiridas a través de

un proceso formativo formal, e incluso no formal, objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación; la flexibilización, en tercer lugar, que se introduce a través del Catálogo Modular de Formación Profesional, con su potencialidad para el desarrollo de sistemas de créditos en el ámbito de la formación y de esquemas individualizados de formación en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida. Por último, la mejora de las ofertas de formación, financiadas con cargo a recursos públicos, con el punto importante referido a las áreas prioritarias de las ofertas formativas (Disposición Adicional Tercera): tecnologías de la información y de la comunicación, idiomas, trabajo en equipo, Prevención de Riesgos Laborales y las que se contemplen dentro de las directrices marcadas en el seno de la Unión Europea (UE). En muy pocos años, la idea de aprendizaje a lo largo de la vida ha pasado de ser un principio o idea invocado a convertirse en componente interno de nuestros Sistemas de educación y de formación. La Ley recoge de modo inequívoco esta dimensión, que podemos concretar en dos objetivos:

- El primero es trabajar en la integración de los subsistemas, la interrelación entre las formaciones del Sistema Inicial, el Ocupacional y el de Formación Continua.
- El segundo es el de reforzar las relaciones entre las políticas de Formación Profesional y las educativas en cualquiera de los niveles y de las situaciones en las que se encuentren las personas y los grupos profesionales destinatarios y demandantes de esa formación.

La dimensión europea

La dimensión europea es hoy un componente esencial en el desarrollo de estas políticas. Los Sistemas de Formación han entrado desde hace años en una fase de internacionalización. En el caso español, el Nuevo Programa dedicó ya un objetivo transversal específico a la dimensión europea, reconociendo ese papel en tres supuestos: el del apoyo a la transparencia, el de la coherencia de las acciones, el del impulso de la experimentación, y de la innovación. El Nuevo Programa se redactó bajo el influjo, reciente entonces, de las Conclusiones de la Cumbre de Luxemburgo, que dieron origen a la Estrategia Europea del Empleo y de la Europa del Conocimiento. Desde entonces, 1998, hasta hoy, la evolución ha sido, como todo el mundo sabe, muy intensa, a partir sobre todo de la Cumbre de Lisboa y de la correspondiente Agenda.

En relación con la Estrategia Europea del Empleo se han cumplido los cinco años y hoy disponemos de un balance interesante de lo que su aplicación ha supuesto, con una nueva configuración de objetivos, prioridades clave y medios para los próximos años. Contamos hoy con una visión más global, todavía incipiente y limitada, de

la materialización de la idea o paradigma de aprendizaje permanente a lo largo de la vida en el conjunto de los países de la Unión Europea (UE). Al propio tiempo, se ha avanzado considerablemente en el establecimiento de objetivos comunes, de puntos de referencia, de refuerzo de la cooperación, de reconocimiento mutuo de las cualificaciones, aspectos bien recogidos hoy en el programa de trabajo sobre los futuros objetivos de los Sistemas de educación y formación, con objetivos compartidos para 2010.

Puntos críticos

Estos objetivos y puntos de referencia tienen especial interés en la situación española al apuntar a zonas críticas, entre las que hay que citar:

- La reducción de las tasas de abandono y de fracaso escolar,
- el acceso a la Sociedad de la Información,
- el desarrollo del sector de la formación de adultos.

Son aspectos que se abordan en la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación.

Para todo ello es necesario articular una política de innovación en el ámbito de la Formación Profesional, política que debemos englobar en el marco de las denominadas políticas del conocimiento, que abarcan las de la innovación, las de investigación, las de la educación y las de la formación. Éste es hoy un aspecto prioritario.

Universidad y Formación Continua

En un encuentro como éste, que organiza la Fundación de la Universidad Complutense de Madrid, es importante aludir al papel esencial que la Universidad puede y debe cumplir en este proceso. La Ley sitúa este apartado en términos precisos en su referencia a los Centros de Referencia Nacional (artículo 11.7. Centros de Formación Profesional) con implantación en todas las Comunidades Autónomas, especializados en los distintos sectores productivos, cuyo trabajo puede facilitar considerablemente la elaboración e instrumentación de esquemas articulados de formación a lo largo de la vida en cada uno de los sectores de especialización.

Debo hacer referencia a la cooperación con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y la Fundación de la Universidad Complutense de Madrid, en el marco de proyectos conjuntos de desarrollo de la Formación Profesional. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte participa, a través de sus órganos correspondientes,

con funciones de apoyo y seguimiento, en alguno de estos proyectos. Es una línea que consideramos debe reforzarse. Conocemos, en síntesis, el punto de vista de los agentes sociales, la demanda que hacen al Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional, en términos globales y específicos, en este caso, respecto de las funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales previstas en el Acuerdo Nacional.

El papel de los agentes sociales

Esta demanda se centra ahora, para los agentes sociales, en el desarrollo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y del Catálogo Modular Asociado de Formación Profesional: siendo el punto central de estas demandas el de la articulación de los subsistemas de formación. El papel del Catálogo Nacional no es sólo normativo sino referencial: la Formación Continua, a través de las instancias que la aplican, de sus agentes, desempeña funciones capitales en el proceso de consolidación y reconocimiento de las cualificaciones reconocidas y en proceso continuo de actualización del citado Catálogo: Primero, por estar más cerca de las demandas concretas y necesidades reales del sistema productivo, en la medida en que la Formación Continua responde al principio de la demanda; por garantizar, por ello, una más precisa vinculación entre cualificaciones profesionales ofertadas y las demandas del sistema productivo; por ser un supuesto necesario para el reconocimiento y la valoración social de las cualificaciones, al depender ello, en gran medida, de su incorporación en el marco del diálogo social.

En esas demandas, hay dos focos que reciben hoy especial atención:

- La validación de las competencias a través de la experiencia y del aprendizaje informal.
- El establecimiento de sistemas de créditos en el marco de la Formación Profesional con funciones que favorezcan la movilidad, la correspondencia y equivalencia de las formaciones y aseguren en condiciones de rigor y calidad las pasarelas entre los sistemas formales y no formales de educación y de Formación Profesional. Se está trabajando, a escala europea y nacional, en los temas complementarios del denominado marco único para la transparencia y de la propuesta de reconocimiento de las cualificaciones. Creo que podremos anunciar avances significativos en la materia en el próximo otoño en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Como punto prioritario, hoy, de análisis y examen, se encuentra el establecimiento de las bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y su regulación. Con ello se podrá avanzar, de forma más efectiva y decisiva, en la colaboración institucional con las Comunidades Autónomas. Finalmente, en relación con la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), quisiera agregar un último punto: como la mayoría de nosotros conocemos, en las evaluaciones de la aplicación de los Acuerdos, se ha subrayado siempre, como uno de sus efectos positivos, el desarrollo de una cultura de la formación profesional en el ámbito de las relaciones laborales. Estamos interesados en registrar, observar y, en su caso, capitalizar los planteamientos, innovaciones que se han podido producir y se están produciendo en el contexto, sobre todo, de las iniciativas y programas de acción comunitarios, como uno de los componentes de esa política de innovación a la que he hecho referencia, capitalización que puede ser especialmente significativa en el desarrollo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La integración efectiva de la Formación Continua en este marco representa un reto de importancia capital para sentar las bases del aprendizaje y de la formación de por vida, dirigida a estudiantes, trabajadores ocupados y desempleados, así como a empresarios y formadores.

Al revisar el programa de este año, que recoge y precisa cuestiones abordadas en Jornadas de años anteriores, observo que muchos de los puntos que acabo de evocar serán objeto de tratamiento y desarrollo en el transcurso de las mismas. Hay también participación europea, lo que es ya un punto normalizado en estos encuentros, altamente satisfactorio.

Compartimos con nuestros homólogos europeos, en ocasiones, proyectos específicos comunes (por citar alguno, el denominado “*professionalisation durable*”, profesionalización sostenible) pero, sobre todo, lo que nos une son preocupaciones y problemas comunes. El modelo español de Formación Profesional Reglada que se puso en marcha con la Ley del 90, que consolida ahora la Ley 5/2002, tras haber completado su aplicación generalizada, cumple en su diseño con los criterios de calidad de una buena formación profesional vinculada tanto al Sistema educativo como a las demandas del mercado de trabajo. La Ley, al crear el Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece las condiciones idóneas para el trabajo de integración entre los subsistemas de formación al tiempo que se abre a la experimentación y desarrollo del paradigma del aprendizaje a lo largo de la vida.

Deseo, en primer lugar, agradecer a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo su amable invitación para participar en el acto de inauguración de este Encuentro sobre “Formación Continua. Competitividad y Cohesión Social”, invitación que asumo con gran satisfacción. Agradezco a la Fundación General de la Universidad Complutense de Madrid su amabilidad por darnos la oportunidad de disfrutar, una vez más, de este marco incomparable que es El Escorial.

Asimismo, doy la bienvenida a todos los asistentes a este Encuentro, en el que van a tener la ocasión de reflexionar sobre un tema de tanta importancia como es el de la formación permanente de los trabajadores.

Un tema que además, cobra especial importancia en un momento como el actual, caracterizado por la ampliación de la Unión Europea (UE) hacia los países del Este.

Una Europa que hemos ido construyendo paso a paso, y que nos ha permitido ir consolidando el proyecto de una Unión fuerte, integrada y cohesionada.

Ahora tenemos ante nosotros el gran reto de situar el proyecto europeo a la cabeza de la competitividad mundial en el horizonte del año 2010.

Tenemos, pues, el reto de hacer de la Unión Europea (UE) la economía más dinámica del mundo, con capacidad de crecimiento sostenible, con más y mejores empleos, y con una sociedad cohesionada.

Y debemos hacerlo posible mediante el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento, a través de la educación y la formación a lo largo de la vida.

En este contexto, la formación del capital humano se ha constituido en la clave de desarrollo de las sociedades competitivas en este mundo globalizado.

Y se ha convertido en el eje prioritario de las estrategias de futuro y política de todos los países de la Unión Europea (UE).

De hecho, la Cumbre de Lisboa, celebrada la primavera del año 2000, puso especial énfasis en este concepto del aprendizaje a lo largo de la vida, unido al objetivo de pleno empleo.

En este sentido, los sucesivos Consejos europeos, así como la labor de la Comisión Europea y de los Estados miembros, están configurando lo que ha venido a denominarse un espacio europeo del aprendizaje permanente.

Siguiendo estas directrices, los Estados miembros estamos desarrollando estrategias globales de aprendizaje permanente, capaces de responder a las necesidades formativas de nuestros empresarios.

El Gobierno español es consciente de que las empresas se ven obligadas a competir en un entorno empresarial cada vez más dinámico.

Esta mayor competencia nos obliga a ofrecer a nuestras empresas, y muy especialmente a las más pequeñas, respuestas eficaces que les permitan afrontar con garantías de éxito los desafíos que se derivan de dicho proceso.

Y uno de ellos, quizá uno de los más importantes, es que se refiere a la necesidad de garantizar que nuestro tejido productivo cuente con un capital humano cuyos conocimientos o capacidades se ajusten en cada momento a lo que las empresas necesitan o, en definitiva, a lo que demanda el mercado.

Como todos ustedes saben, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Eduardo Zaplana, ha anunciado que el Gobierno aprobará la nueva Formación Continua en el Consejo de Ministros del próximo uno de agosto.

El Gobierno de la Nación ha creído necesario cambiar el modelo actual de formación, y lo hemos hecho desde el diálogo y la concertación social con los agentes empresariales y sindicales.

Y lo hemos hecho así porque el consenso entre el Gobierno y los interlocutores sociales es la clave para su desarrollo y para hacer llegar este nuevo modelo a todas las empresas y a todos los trabajadores de nuestro país.

Y porque, además, el Gobierno no entiende otra manera de hacerlo si no es a través del cauce del diálogo. Esta es nuestra mayor apuesta.

El balance general del modelo de Formación Continua de estos años debe ser indudablemente positivo, pero hay que contemplar que es también igualmente indudable que, si queremos seguir siendo eficaces, debemos reformar el Sistema.

Esta circunstancia viene motivada, además, por diversos factores como la necesidad de mejorar su transparencia, la conveniencia de aumentar el sistema de controles y garantías, o también por la posible colisión que pueda producirse respecto a la normativa europea de ayudas de Estado.

Tampoco podemos quedar al margen de las actuaciones que están siendo objeto de investigación en la Sala de Lo Penal de la Audiencia Nacional, ni tampoco las dos Sentencias del Tribunal Constitucional, que han determinado que el actual modelo en el que no participan las dos Comunidades Autónomas, no se acomoda al mandato constitucional.

Por otro lado, la propia experiencia de gestión aporta otros elementos que inciden en la necesidad de cambio.

Entre ellos, destacan el escaso volumen de fondos que se dirigen directamente a las empresas; el reducido número de empresas que acceden a las subvenciones; el excesivo e injustificado número de intermediarios, trámites y requisitos que se exigen en el actual modelo, o la petición de la Comisión Europea de constituir un grupo de investigación para comprobar el adecuado uso de los fondos europeos con los que se financian buena parte de estas actuaciones, lo que condiciona el futuro de la financiación del Sistema.

Por todo ello, el Gobierno ha creído necesario reformar en profundidad el Sistema, con el objetivo de hacerlo más eficaz, más transparente, y para que sea capaz de llegar a un mayor número de empresas y trabajadores.

Este es nuestro gran objetivo.

El nuevo modelo de Formación Continua que hemos diseñado permite a las empresas, y sobretudo a las pequeñas y medianas empresas, adaptar sus recursos humanos a los nuevos procesos técnicos u organizativos.

La idea básica alrededor de la cual gira la nueva formación es la de que todas las empresas que hagan acciones formativas tengan derecho a reducciones en las cotizaciones sociales.

O, dicho de otra forma, que todas las empresas, sea cual sea su tamaño, su actividad, su ubicación, puedan elegir qué formación quieren hacer, con qué contenido, cómo la hacen y cuándo la hacen.

Prestarla de forma directa, o bien a través de las asociaciones empresariales o sindicales, o de quien libremente decidan.

Y que puedan deducirse los costes directamente de las cotizaciones que pagan a la Seguridad Social.

La cuantía que podrán deducirse las empresas se calculará multiplicando el número de trabajadores de la empresa por una bonificación que se establecerá cada año.

La bonificación será mayor cuanto menor sea el Tamaño de la empresa. Es decir, bonificaremos más a las Pequeñas y Medianas Empresas.

Para las empresas de uno a cinco empleados, se bonificará por empresa y no por trabajador.

No quisiera extenderme más en mi intervención, sobre todo teniendo en cuenta que en el transcurso de estas Jornadas ustedes tendrán la oportunidad de conocer más en profundidad algunos aspectos del nuevo modelo de Formación Continua.

Un modelo diseñado de acuerdo con las directrices contempladas en la Estrategia Europea de Empleo y las necesidades específicas del mercado de trabajo español.

Con el objetivo de garantizar a nuestros trabajadores una formación a lo largo de su vida laboral, unos conocimientos y prácticas adecuados a las necesidades de las empresas en cada momento.

Un modelo para la puesta en marcha del cual hemos contado con la participación y el esfuerzo de las empresas y de los trabajadores, así como de sus organizaciones más representativas.

GREGORIO MARCHÁN

Secretario Confederal de Formación de CC.OO

Miembro del Patronato de la Fundación Tripartita

Agradezco la oportunidad de participar en la inauguración de este Encuentro en el que, todos los asistentes tienen experiencia suficiente como para que la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo haya organizado este Seminario que es, en esencia, un encuentro para aprender, para mejorar en el trabajo; un encuentro para conseguir que la Formación Continua sea un instrumento más eficaz, más útil para el conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores y de las empresas de este país.

Quienes integramos la Fundación Tripartita reconocemos que los acontecimientos de los últimos meses obligan a abordar los temas que vamos a tratar aquí. La celebración de los cursos de verano que organiza la Fundación de la Universidad Complutense es, pues, una oportunidad idónea para entablar un debate sobre formación y su papel determinante en el futuro del empleo en nuestro país.

La celebración de este Seminario es importante y necesaria, tanto por sus contenidos como por su oportunidad temporal. Su interés y necesidad radican en la relación existente entre la Formación Continua y la consecución de un mayor grado de cohesión social y competitividad empresarial. Además, hoy, resulta imposible abstraerse de los hechos que se están dando en relación con la Formación Continua y que contribuyen a la oportunidad del Seminario.

Ya se ha hablado en las intervenciones precedentes de los dos acontecimientos más novedosos y de actualidad: por un lado, la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y, por otro lado, el borrador de proyecto de Real Decreto, que, presumiblemente, se pueda aprobar en esta misma semana y que dará cuerpo a un nuevo modelo de Formación Continua a partir del año 2004.

Pero en un encuentro de esta naturaleza no sólo debemos analizar y debatir de estos instrumentos y cambios normativos. Hablar de formación requiere, también,

situarnos en un contexto productivo y económico, quiero decir, en un modelo económico como el que tenemos en nuestro país, que arrastra un déficit de competitividad importante; el déficit de nuestro tejido productivo está motivado fundamentalmente por una escasez de inversión pública y privada, sobre todo en las áreas del conocimiento, la educación y la cualificación. Lógicamente, esta falta de inversión motiva y es causa directa de un empleo poco productivo, que se basa más en los costes y en la precariedad.

En consecuencia, si partimos de esta premisa, resulta algo más que sugerente que a lo largo de estas Jornadas se trate monográficamente, a través de exposiciones y ponencias, las necesidades formativas y de cualificación en la economía española y, además, teniendo oportunidad de escuchar las aportaciones de, entre otras, personas tan competentes en estos temas como son Luis Toharia, catedrático de Economía de la Universidad de Alcalá de Henares, quien expuso las *“Necesidades formativas y de cualificación en la economía española”*; *“Formación, competitividad y cohesión social de España en el contexto europeo”* a cargo de Rodolfo Gutiérrez, Director del área de estudios y análisis del Consejo Económico y Social; *“Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para la competitividad”*, Francisca María Arbizu, directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones. Así durante estos tres días escucharemos hablar y participaremos en los debates sobre el futuro de la Formación Continua, conoceremos experiencias europeas, o analizaremos las propias consecuencias económicas, sociales y laborales de la transformación del trabajo de la mano de profesionales igualmente muy valiosos, como Luis Enrique Alonso, catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid. Igualmente, tendremos la oportunidad de poder compartir con los representantes de diferentes gobiernos autonómicos diversas experiencias sectoriales y territoriales que existen en el Estado español.

Estas ponencias, estudios y debates representan y resumen, de modo bastante acertado, tanto nuestros problemas como nuestras aspiraciones y objetivos que hemos de superar con el trabajo de los agentes sociales y los Organismos Públicos, junto a las entidades que, de una forma más o menos directa, participamos y estamos relacionados con el desarrollo y la realización de la Formación Continua en nuestro país. Lógicamente, deberíamos tener siempre presente el hecho relevante de que la Formación Continua, su concepción y desarrollo tiene consecuencias directas e indirectas sobre el futuro de nuestra economía y de nuestro empleo, tanto en cantidad como en calidad y, por lo tanto, si las tiene para la economía y para el empleo, las tiene igualmente para todos y cada uno de nosotros.

Una cuestión que no podemos olvidar es el déficit de competitividad de nuestro tejido productivo al que hacía referencia, y que es consecuencia de la mencionada falta de inversión pública. El mundo de la formación precisa de una mayor inversión pública y privada y será imposible realizar la extensión de la formación a las

Pymes, independientemente del modelo que se implante, si no se destinan más fondos a la formación. En definitiva, para los agentes sociales resulta imprescindible la inversión pública y privada para corregir los déficits que arrastra la formación en la actualidad.

Llegado este punto, y si realmente apostamos por el fortalecimiento del área de la formación, desde este foro debemos llamar la atención a las Administraciones Públicas para que refuercen la inversión; en caso contrario, seguiremos estando al margen de cualquier iniciativa o acuerdo europeo que se alcance. La próxima ampliación de la propia Unión Europea (UE) nos hará comprobar con mayor nitidez la necesidad de invertir en formación, tal y como vienen reclamando, desde hace tiempo, las personas estudiosas de estos temas.

La competencia basada en el valor añadido es la que puede conjugar competitividad y modelo social, y así lo reconoce y plasma de una manera acertada, bajo mi punto de vista, el informe del World Comity Forum, titulado “Competitividad global 2002”: las empresas de una nación deben dejar de competir basándose en sus ventajas comparativas y, en su lugar, hacerlo atendiendo a las ventajas competitivas que surgen de mejorar los productos y los procesos. Obviamente, es en ese contexto donde juega un papel fundamental la formación, los procesos formativos entendidos como instrumentos que pueden asegurar la competitividad empresarial y la cohesión de nuestro modelo social, fuera y dentro de nuestras fronteras. En un Estado como el nuestro, con ciertas asimetrías debidas a diversos factores, entre ellos los territoriales, la cohesión social reforzada por medio de la formación se convierte en un método idóneo para evitar la exclusión de las personas más desfavorecidas en el acceso al trabajo y el mantenimiento del mismo.

En nuestro país, existen bastantes necesidades formativas aún hoy no cubiertas, y este hecho debemos reconocerlo autocríticamente los que hemos formado parte de la Fundación Tripartita. Persiste, esencialmente, una falta de reconocimiento y acreditación de la Formación Continua, hecho que, hasta el momento, ha sido y es uno de los grandes obstáculos para la consolidación del Sistema de Formación Continua. Acabar con esta inexistencia de reconocimiento y normalización de la formación de los trabajadores y trabajadoras en activo es una tarea urgente que hay que acometer entre todos. Sólo si somos capaces de relacionar las necesidades de cualificación con la Formación Continua reconocida y acreditada nos acercaremos, poco a poco, a una sociedad donde la cohesión social y la competitividad sean uno de nuestros logros más preciados.

A partir de este mismo instante, la relación entre la formación y su acreditación y reconocimiento debe ser una de las prioridades del subsistema de Formación Continua y, por ello, el adecuado desarrollo de la Ley de Cualificaciones y Formación

Profesional resulta de vital importancia. No debemos olvidar que esta Ley la llevamos reivindicando los agentes sociales desde hace años. Ahora, pasado un tiempo de su publicación, confiamos que sea de utilidad para superar cualquier asintonía entre los diferentes agentes y administraciones, y esperamos que permita situar a la formación en el sendero no sólo de la acreditación, sino también de la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional y, cómo no, del reconocimiento del derecho de las personas a la formación a lo largo de toda su vida.

Es importante que tengamos en cuenta que la Formación Continua y su adecuación al mundo del empleo es, en definitiva, una necesidad tanto de las empresas como de los trabajadores, pero sobre todo es un derecho de los empresarios y un derecho individual de los trabajadores para desarrollarse personal y profesionalmente.

Por ello, aprobar, el catálogo de cualificaciones que nos anunciaba hace unos instantes la Secretaria General Técnica es un paso valioso y debemos animar al propio Ministerio de Educación a que continúe con esos trabajos con la mayor urgencia posible, pero manteniendo también su compromiso de contar con la participación de sindicatos y empresarios.

El desarrollo del catálogo de las cualificaciones, y sobre todo, la formación que debe llevar asociada, es lo que realmente nos va a permitir empezar a trabajar desde el propio subsistema de gestión de la Formación Continua de una forma coordinada; así, en primer lugar, debe permitir el reconocimiento individual del derecho a la formación de las personas, pero también debe potenciar, animar e incentivar a que ese reconocimiento individual tenga su consiguiente reconocimiento colectivo y social mediante su oportuna regulación laboral.

Los agentes sociales confiamos que estas aspiraciones, compartidas por un importante número de ciudadanos y ciudadanas, puedan verse satisfechas en un corto período de tiempo, comenzando por la aprobación del catálogo de cualificaciones, que es un paso necesario aunque no suficiente en sí mismo. El nuevo catálogo ya aprobado requerirá, además, de la implicación del subsistema de Formación Continua y de las obligaciones que nos impongamos todos, empresarios y trabajadores para que, a partir de este momento, la formación vaya unida a su acreditación y reconocimiento social y laboral.

El propio real decreto que regule el subsistema de Formación Continua, a punto de publicarse, y las órdenes ministeriales que, con posterioridad, lo desarrollen reglamentariamente, deben tomar como punto de partida la necesidad de acreditación y reconocimiento para que la formación sea cada vez más una formación muy reconocible y certificable.

Estos cambios normativos que se están dando en estos momentos, y que los acomete el propio Gobierno, han sido motivados por la aplicación de dos sentencias del Tribunal Constitucional, y aprovechando estos cambios también satisfacer o, al menos garantizar a la Comisión Europea la correcta aplicación del sistema de subvenciones en nuestro país, su tratamiento como ayudas de Estado, dando cumplimiento efectivo al reglamento 68/2001 de la Comisión Europea sobre defensa de la competencia. Además es interesante que recordemos que el subsistema de Formación Continua ha tenido siempre como objetivo, y aun lo sigue teniendo, adquirir la máxima transparencia, junto a una mayor eficacia, transparencia y agilidad.

El Gobierno ha decidido, de manera personal y unilateral, un nuevo modelo. Como nos decía el representante de la Administración el modelo está basado, esencialmente, en un sistema de bonificación de cuota. Personalmente, considero que este sistema, en sí mismo, no tiene por qué ser mejor ni incorporar mayores garantías que el sistema vigente, si no va acompañado de los suficientes elementos de control y que, por lo tanto, todos los aspectos que hasta ahora sí han funcionado en el sistema, no tienen por qué cuestionarse. Y, en concreto, todo lo referido con la participación de los agentes sociales ha funcionado bien.

El Sistema de Formación Continua debe incorporar mayores criterios de solidaridad con el reparto de la cuota, precisamente para extender y favorecer a las empresas más pequeñas; también debe mantener compromisos de cofinanciación de los planes de formación para fomentar la mayor inversión desde el sector privado y, en cualquier caso, debe ser un sistema que aporte mayor agilidad y mayor certidumbre a los sectores productivos. Y aunque es positivo el hecho de que la Formación Continua no esté sometida a excesiva burocracia, en nuestra opinión, dicha agilidad nunca puede ir en detrimento de la transparencia de los controles, ni de la eficacia, ni, de la participación.

Esperamos y creemos que el borrador de real decreto que se está ultimando, y que en estos días será presentado por el Ministerio de Trabajo en la Conferencia Sectorial, recoja todas estas preocupaciones de los agentes sociales, y desde luego, esperamos que sea un real decreto que permita compaginar el derecho individual de las personas a la formación con los derechos de las empresas. Y, lógicamente, también debemos resaltar que gracias a las aportaciones de sindicatos y de empresarios, desde CEOE y CEPYME, Comisiones Obreras y UGT creemos que hoy el proyecto de real decreto ha ganado en seguridad, en transparencia y puede ganar en eficacia.

Bajo mi punto de vista, uno de los riesgos que soportaba el cambio de Sistema era que desaparecieran todos los controles que existen en el actual sistema de Formación Continua. Afortunadamente, podemos estar seguros que se mantienen

los suficientes controles y derechos que el sistema tenía hasta el momento y, asimismo, creemos que el real decreto permite que se den los pasos necesarios para el cumplimiento de las demandas sociales existentes y de las sentencias del Tribunal Constitucional. De cualquier manera, el nuevo sistema necesitará de un tiempo mínimo de rodaje para comprobar si su aplicación produce los efectos que se dice que se persiguen con el mismo.

En cualquier caso, los agentes sociales deseamos seguir disponiendo de la oportunidad de participar en la celebración de nuevos encuentros con una fundación que, independientemente del nombre que tenga a partir de ahora, continúe desarrollando una labor importante.

Se inicia, inequívocamente, una nueva etapa que ha de mantener lo positivo de estos diez años de vigencia de los sucesivos Acuerdos de Formación Continua. En mi opinión cometeríamos un grave error y seríamos profundamente injustos si cuando hablamos de nuevos modelos de Formación Continua, de nuevas situaciones, nos olvidáramos del enorme trabajo desarrollado, en un principio desde la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), una fundación bipartita entre empresarios y sindicatos y, ya en los últimos años, desde la actual Fundación Tripartita con la participación de la Administración del Estado, tras su incorporación en la firma de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

Los aspectos positivos en la gestión han superado con creces a aquellos otros criticables. Tan sólo algunos ejemplos que ilustran esta gestión: allá por 1993, cuando el Sistema comenzaba su andadura, fueron aprobados 747 planes de formación; en el pasado 2002 han sido 6.437 los planes presentados. Por su parte, los participantes, trabajadores y trabajadoras que han realizado acciones formativas, en 1993 no alcanzaban las trescientas mil personas, (exactamente 294.000 trabajadores) que se formaban en el Sistema; en 2000 fueron certificados más de un millón quinientos mil participantes y en el año 2002, pendientes de su certificación definitiva, los participantes superaban el millón novecientas mil personas.

Sin duda, este notable esfuerzo merece un reconocimiento y, lo que es más importante, indica la necesidad de que sean validadas y mantenidas las cuestiones positivas de la Fundación.

Por último, me gustaría manifestar un deseo, que creo que es un deseo compartido por el resto de compañeros y compañeras, amigas y amigos de la Fundación y es que a partir de ahora no tengamos que responder nadie al ser preguntados por el número de fundaciones que existen. Ojalá que sea la última vez que venimos a un curso de verano con la misma duda. Espero que perdure una sola fundación, que recoja todos los elementos positivos y todos los recursos humanos y materiales de

las fundaciones anteriores. Este es mi deseo que estoy seguro es compartido por todos vosotros, y que es la única forma de que los deseos se puedan convertir en realidad en un corto período de tiempo.

The background of the page is a blurred, light blue-toned image showing the hands and faces of a group of people, possibly in a meeting or collaborative setting. The focus is on the text, which is centered and written in a dark blue, italicized serif font.

*El Diálogo Social
como Vínculo
entre la
Formación y la
Cualificación*

El Diálogo Social como Vínculo entre la Formación y la Cualificación

Mi intervención aborda el tema del diálogo social entre los agentes sociales en los ámbitos de la Formación y la Cualificación y se subdivide en cuatro partes: en primer lugar se introducen algunas referencias sobre el actual contexto de mundialización y sus implicaciones en el área de la formación y la cualificación; en segundo lugar se presentan los elementos claves del fomento del diálogo social en el marco de la Unión Europea (UE); y en tercer lugar se abordan algunas de las manifestaciones de tal potenciación, concretamente en el ámbito de la investigación me referiré a los resultados de una investigación recientemente realizada sobre este tema entre varios países europeos, y a partir de la cual se sustenta esta intervención. Por último se introducen algunos puntos de reflexión que sugiero para un debate posterior.

Introducción

Existen varios elementos que conforman el actual marco económico y social propio de nuestras sociedades contemporáneas; entre ellos cabría considerar al menos los siguientes:

- Los cambios en la economía global inciden en todos los países transformando en distinta forma sus respectivos sistemas productivos. Tras la internacionalización del comercio y la transnacionalidad del capital, la actual mundialización, sin ser unívoca en sus modalidades, se mueve en el marco del incremento de la competitividad internacional, lo que obliga, a su vez, a una adaptación permanente a los procesos de cambio e incertidumbre característicos de la actualidad.
- Se trata de un contexto global que resalta la importancia de las cualificaciones profesionales y del elemento formativo adscrito a las mismas. Los sistemas productivos tienden, en diferente forma, y por distintas vías, hacia una economía y planificación social que ha de innovar la cualificación de sus recursos humanos.

- Entre los extensos debates que la mundialización ha generado en las sociedades contemporáneas cabe destacar aquellos que, por un lado, aluden a los efectos sobre la desigualdad social y aquellos que, por otro lado, se refieren a la uniformidad o diversidad cultural provocada. Se debate sobre la fragmentación de las sociedades actuales, en tanto la desigualdad va generando zonas diferenciadas según el grado de exclusión social que les afecte.
- En el ámbito del trabajo, la innovación permanente de la tecnología y los cambios en los modos de organización de la producción van transformando profundamente las condiciones de trabajo. Así se asiste a un cambio que va desde la homogeneidad del fordismo a la diferenciación y distinción posterior. Frente a la división de tareas entre diseño y ejecución, propia de una época, con el post-fordismo se realzan, entre otros elementos, la capacidad de iniciativa individual en todos los trabajadores, a la vez que se acompaña del aumento de la movilidad interna en la empresa y de la movilidad externa entre empresas. El nuevo tipo de empresa, característico de las sociedades de la información exige al conjunto de trabajadores una implicación fuerte en el trabajo. Igualmente, los puestos de trabajo caracterizados por la manipulación material se van viendo sustituidos por la manipulación informática en puestos de trabajo más cualificados, polivalentes y con más responsabilidad. Fenómenos estos que se acompañan de una extensión de la flexibilidad laboral.
- Pero la mundialización afecta también, y muy especialmente, a las relaciones sociales. De acuerdo con Touraine, pese a los que intentan convencernos, la mundialización no conforma un sistema mundial autorregulado donde la economía sigue su curso independiente de la política. Más al contrario, la globalización de la economía se origina en el ámbito de la política y genera importantes desafíos que requieren de actuaciones de carácter político. De hecho, el Post-fordismo se caracteriza por una progresiva no regulación: la desaparición de aquella regulación generada por el pacto keynesiano. Se apuesta por las habilidades del individuo, pero también, en cierto sentido, por situar el riesgo de la incertidumbre en el ámbito privado, esto es, en la empleabilidad de los trabajadores.
- Paralelamente, los cambios en el mundo de la producción se acompañan de nuevos requerimientos al sistema educativo. No se trata sólo de que los trabajadores tengan mayor formación, se trata también de tener una formación más amplia y polivalente para adaptarse a la incertidumbre, así como acudir al fomento de una formación permanente. El modelo post-fordista va implantando una regulación cada vez más flexible, mientras se requieren y demandan nuevas habilidades en el mercado del trabajo: capacidad de comunicar, autoevaluar, capacidad de análisis, fomento de la independencia, autonomía, resolución de problemas,... no se trata sólo de saber, también hay que saber hacer y, sobre

todo, de aprender a aprender. En este marco, a la educación se le pide que proporcione unas cualificaciones sólidas que permitan una adaptación permanente al cambio.

En este contexto, el desarrollo de las cualificaciones conforma una de las líneas prioritarias de carácter nacional en la mayoría de los países, sea por la vía de fortalecer e innovar la formación profesional o por la vía del desarrollo de la certificación y acreditación en un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. En el ámbito europeo, la iniciativa en el proceso de desarrollo de las cualificaciones es emprendida durante las últimas dos décadas por las políticas, reglamentaciones y/o actuaciones gubernamentales, con diferentes grados de incidencia según el nivel de implantación formal de la estructura de cualificaciones profesionales establecida en cada país. Los diversos desarrollos nacionales se han visto potenciados por las políticas y directrices de la Unión Europea (UE), conscientes de la importancia del desarrollo de las cualificaciones en el ámbito de la Unión.

Los principios que se comparten en la mayoría de los países, bien en el ámbito de la educación o del trabajo, son los siguientes:

- Fomento, desarrollo o adecuación de los distintos sistemas y niveles formativos de forma integrada;
- interés por la renovación y actualización de las cualificaciones;
- énfasis inspirado en la demanda del mercado;
- pronunciamientos a favor de la participación de los agentes sociales.

A partir de estos principios, se detectan distintos tipos de actuaciones nacionales no excluyentes que, según los casos, se focalizan principalmente en tres ámbitos de actuación:

- Uno, adaptar u homologar las distintas ofertas formativas de acuerdo a las necesidades actuales de cualificación en el mercado, problema bastante generalizado en los países de la UE, ante las demandas cambiantes del mercado;
- dos, generar una acreditación de las cualificaciones en el marco nacional, si bien algunos países carecen de mecanismos de acreditación homogéneos, aquellos que los poseen o bien muestran algunos solapamientos o vacíos en cualificaciones específicas;
- y tres, regular o potenciar los organismos pertinentes para la acreditación, en tanto no todos los países disponen de organismos específicos para esta función.

Por último, cabe señalar que, mayoritariamente, los países de la Unión que abogan por una política de potenciación de sus recursos humanos, consideran relevante

la transparencia en relación a las cualificaciones profesionales, a fin de alcanzar un sistema internamente coherente. Con diferencia en el tiempo, los países introducen instrumentos específicos a fin de intentar garantizar la transparencia de títulos educativos y de diplomas de cualificación. En cualquier caso, la preocupación por la transparencia en el ámbito nacional es un paso previo y necesario para facilitar su extensión más allá de sus fronteras. De acuerdo al marco de las relaciones sociales en el que cabe interpretar el proceso de las medidas emprendidas, la preocupación central de todos los países se sitúa en la competencia del mercado y en la necesidad de homogeneizar los títulos y las cualificaciones profesionales.

El diálogo social en el marco europeo

El diálogo social entre los agentes sociales se refiere tanto a una dimensión macro como micro social. La finalidad y objetivos de la dimensión macro genera variados debates, en tanto que la dimensión micro admite mayor consenso: se trata de una orientación dirigida al desarrollo de la negociación colectiva en un sector, empresa o grupo de empresas. En cualquier caso, tanto la macro como la micro tiene una finalidad última: el desarrollo económico y social por la vía de los acuerdos entre los agentes sociales a fin de promover el fortalecimiento de las instituciones y el beneficio mutuo.

En el ámbito comunitario, y desde hace varios años, la Comisión Europea se ha definido por una política de promoción y refuerzo del diálogo social, la cual quedó manifiesta en el artículo 118 B del Tratado Constitutivo de la CEE. Desde entonces, se asiste a una variedad de comunicados, programas y comisiones que apuestan por el desarrollo de las cualificaciones y las competencias en el marco del diálogo social. Principalmente desde los años 90, y a través de diversos acuerdos sobre variedad de temas, el diálogo social ha avanzado progresivamente en el ámbito europeo.

Como una tendencia relevante, cabe señalar la reciente política en el ámbito de la Unión de fomentar específicamente el *diálogo social sectorial*. Desde su reforma a finales de los años noventa, el diálogo social se ha desarrollado en el ámbito sectorial, generando en esos años casi una treintena de comités sectoriales y numerosos textos conjuntos de iniciativas acordadas. Al final de 2001, los agentes sociales llegaron a proponer conjuntamente al Consejo Europeo un desarrollo sobre el papel del diálogo social intersectorial, incluyendo un programa de diálogo autónomo -esto es, no demandado por la necesidad de responder a las consultas de la Comisión o a remolque de la misma-. Igualmente es relevante la Cumbre del Diálogo Social celebrada en Genval (28 noviembre 2002), donde los agentes sociales presentaron su programa conjunto de trabajo multianual y definieron los temas de interés común para empleadores y trabajadores, prueba significativa del consenso social alcanzado en relación al desarrollo sectorial.

Este diálogo entre los agentes sociales ha generado distintos tipos de materiales en varios países europeos: manuales conjuntos, recomendaciones, experiencias de buenas prácticas, etc., a la vez que, progresivamente, la fórmula sectorial se ha ido asociando a la efectividad de la interlocución:

Concretamente, la resolución del Parlamento Europeo de 18 de julio de 1997 fue un paso comunitario decisivo a favor del diálogo social sectorial. En ella se apuntaba que “el marco de diálogo sectorial es donde mejor se puede evaluar la repercusión que tiene la regulación o la liberalización del empleo en los distintos sectores económicos”¹.

Posteriormente, la Decisión de la Comisión de 20 de mayo de 1998 reforzó esta apuesta con la creación de los Comités de Diálogo Sectorial, a fin de promover el diálogo social entre los interlocutores sociales a escala europea².

Más recientemente, la Estrategia de Lisboa ha reforzado también este enfoque comunitario acerca del diálogo social sectorial al vincular la mejora de las cualificaciones y capacidades profesionales al aprendizaje a lo largo de la vida; elemento éste que es considerado central en la política social, económica y de empleo comunitaria³.

También, el Consejo Europeo de Barcelona, celebrado en marzo de 2002, asume el diálogo social y la inversión en educación como fundamentos centrales del propio modelo social europeo⁴. En este sentido, el propio título de un comunicado de la Comisión Europea (26/6/2002) es significativo de la importancia del diálogo social en el modelo europeo: “El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio”⁵.

Por último, el Consejo Europeo de Feira, donde el aprendizaje permanente ha sido uno de los aspectos de la política de empleo en los que la Comisión, incentiva a los interlocutores sociales a “desempeñar un papel más importante definiendo, aplicando y evaluando” las directrices de la acción comunitaria⁶.

En suma, se trata de varias iniciativas vinculadas a un modelo europeo de sociedad manifestado en el Tratado de la Unión y en varios de sus principios: *diálogo social entendido como procedimiento necesario para afrontar el cambio de nuestras sociedades y como clave para adoptar soluciones innovadoras*. Con este enfoque, se encomienda a la Comisión la

¹ Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 12 de agosto de 1998.

² Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 12 de agosto de 1998.

³ Comunicación de 15 de enero de 2002 (14 final).

⁴ “El diálogo social se considera una dimensión esencial del modelo europeo de sociedad y desarrollo, caracterizado por una protección social de calidad, inversión en educación y cualificaciones y reformas destinadas a aumentar el dinamismo de la economía” [COM (2002) 341 final, p. 6].

⁵ Comunicación de 26 de junio de 2002 (341 final).

⁶ COM (2002) 341 final, p. 29.

tarea de promover el diálogo social y la consulta entre los interlocutores sociales en cualquier área, abogando, según la Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, por reforzar la cooperación y la coordinación y por concretar dicha actuación en distintos ámbitos (empleo y formación entre otros)¹.

Algunas manifestaciones del diálogo social alcanzado

En este contexto europeo de fomento del diálogo social entre los agentes sociales, destacan entre otras experiencias, cuatro fórmulas específicas.

En primer lugar, los acuerdos realizados hasta el momento entre los distintos agentes sociales en tanto muestras de la política mencionada. A fin de potenciar un marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones, las Organizaciones empresariales y sindicales europeas (UNICE/UEAPME, CEEP y ETUC), acuerdan intensificar el diálogo social en todos los ámbitos, a partir del acuerdo firmado entre los agentes sociales europeos en marzo de 2002². Como prioridades de dicho acuerdo se establecen: identificar y anticiparse a las competencias y cualificaciones emergentes; establecer el reconocimiento y validación de competencias y cualificaciones; informar, apoyar y orientar y, por último, movilizar recursos para tales tareas. Este acuerdo reafirma la posición política de los estados miembros; sin embargo, en la actualidad, se echa en falta un desarrollo o regulación más concreto de tales medidas. Cómo se manifieste este acuerdo en la negociación colectiva será lógicamente un punto de interés sobre la eficacia alcanzada.

Una segunda manifestación significativa del diálogo social se localiza en el espacio europeo del aprendizaje permanente, también denominado aprendizaje a lo largo de la vida, es una de las tendencias formativas recientes que plantea su desarrollo con y a través del fomento del diálogo social y que resulta ser una de las ocho líneas prioritarias a las que los Estados miembros asignan sus presupuestos. La importancia del aprendizaje a lo largo de la vida, definido como toda actividad de aprendizaje determinada, llevada a cabo sobre unas bases en curso con el objetivo de mejorar el conocimiento, habilidades y competencias, se sitúa en que, bajo el eje del diálogo social, abarca el conocimiento informal y no formal que tiene lugar fuera de los sistemas formales, y es uno de los conceptos claves de la estrategia de la Comisión para un mayor desarrollo de los sistemas educativos en Europa.

¹ Anna Diamantopoulou: Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, junio 2002.

² European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), 28 February 2002, «FRAMEWORK OF ACTIONS FOR THE LIFELONG DEVELOPMENT OF COMPETENCIES AND QUALIFICATIONS»

Un tercer elemento a considerar en el marco del diálogo social se encuentra en el conocido Foro de la Transparencia de las Cualificaciones Profesionales, con la participación de agentes sociales, diverso tipo de organizaciones y representantes de todos los estados miembros.

Por último, cabe señalar también como fórmula específica del fomento y manifestación del diálogo social, las investigaciones generadas sobre el tema con el apoyo de la Comisión¹, en algunos casos, con participación entre los equipos de investigación de distintos agentes sociales. Una de estas investigaciones es el Proyecto VQT, en el que tuve la oportunidad de participar y sobre el que a continuación expondré muy brevemente algunos de sus contenidos.

El Proyecto VQT cuenta con la participación de cuatro países europeos², tiene tres informes nacionales por país participante en el proyecto y, en su informe final, presenta fundamentalmente los siguientes contenidos:

- a) En primer lugar, una panorámica sobre los sistemas de cualificación y formación profesional en cada país abarcando:
 - El Marco Institucional de cada uno de ellos, tanto en lo relativo a la formación profesional como al sistema de cualificaciones profesionales existente (esto es, organismos e instituciones responsables, titulaciones y sistema de certificación, etc.); y
 - el Papel de los agentes sociales en la conformación del proceso (en tanto el diálogo social es el objeto preciso del proyecto).
- b) En segundo lugar, el proyecto contiene un análisis comparativo entre los distintos países participantes sobre diversos elementos claves.
- c) Y, en tercer lugar, unas conclusiones enriquecidas por los debates y conclusiones de un seminario de difusión del proyecto.

Lógicamente no puedo detenerme en este momento en cada uno de estos aspectos; sin embargo merece retomar brevemente algunas de las conclusiones alcanzadas para la totalidad de los países participantes en el proyecto en relación al tema del diálogo social y el desarrollo de las cualificaciones profesionales, así como mencionar parte de las características del caso español (preocupación mayoritaria entre el público de este Encuentro).

¹ EZA (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen - European Centre for Workers Questions), con el apoyo de la Comisión Europea, lleva a cabo anualmente cerca de 50 proyectos sobre temas relativos al diálogo social europeo. <http://www.eza.org>.

² Francia, Inglaterra, República Checa y España.

El diálogo social

Existen diferentes formas en la Implantación del diálogo social según los distintos niveles de formalidad, tradición organizativa, impulso institucional, implantación, fuerza de los agentes sociales, desarrollo regional y cultura asociativa..., variedad de elementos que abogan por detallados análisis específicos.

La participación de los agentes sociales en el desarrollo de las cualificaciones no es homogénea en los distintos países dado que unos participan, en mayor o menor grado, en el proceso completo de conformación de una cualificación, esto es, en tareas relativas a la definición, elaboración y certificación o reconocimiento, mientras que otros países no canalizan la actuación de los agentes sociales en la totalidad de estas áreas o etapas de conformación de una cualificación.

La intensidad de la participación de los agentes sociales también varía según países, instancias y sectores, en tanto en unos casos se concreta en el derecho a la información y consulta y en otros, sin embargo, se plasma en la toma de decisiones e incluso en el proceso de conformar una certificación.

Con distinta intensidad, aparece la preocupación acerca de la eficacia real del diálogo social, sea en términos de representatividad de las instituciones y los agentes sociales implicados en las organizaciones pertinentes, en términos de no responder suficientemente a las necesidades sectoriales, o en términos de disfunciones o distancias entre las direcciones de tales organizaciones y los miembros de base de las mismas¹.

Los distintos niveles de participación están relacionados con variados contextos, trayectorias, enfoques y prácticas sociales existentes; todo lo cual se manifiesta en el tradicional conflicto versus consenso. De hecho, en algunos países podría hablarse de una posible tensión en relación al concepto de relaciones industriales: por un lado se detectan resquicios de un concepto tradicional que enfatiza la idea de conflicto y, por otro, se aprecian prácticas y concepciones que resaltan por el contrario los beneficios del desarrollo de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, generado desde el consenso. Muchas de las diferencias en este punto se concentran o están relacionadas con la financiación y el control de las Comisiones Paritarias.

Destaca el reducido papel de las cualificaciones profesionales en la agenda de la negociación colectiva. Mayoritariamente las referencias en la negociación se focalizan

¹ Aspecto especialmente detectado en el caso francés pero con indicios muy similares en el resto de países.

en lo relativo a la formación y se limita a mencionar o tratar los aspectos muy específicos.

La incidencia sindical en el desarrollo de las cualificaciones está condicionada a su presencia heterogénea en los distintos sectores. En cualquier caso, los países donde la participación de los agentes sociales está más extendida, el agente empresarial es quien tiene mayor liderazgo activo en el desarrollo de la cualificaciones.

Se detectan varias dificultades en la mayoría de los países a la hora de articular la participación en el ámbito nacional y local, aún con manifestaciones variadas, algunos agentes sociales demandan mayor actuación de la administración central¹.

El diálogo social en el caso español

Para los agentes sociales españoles, el diálogo social es la vía más adecuada para establecer criterios y orientaciones políticas en materia de cualificaciones profesionales².

Como principios fundamentales a seguir en materia de formación y cualificación, la totalidad de los agentes sociales entrevistados en el caso español, fueran componentes de la administración, empresarios o sindicatos, resaltaron los siguientes:

- Garantizar en todo momento la deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo,
- articular un sistema integrado que incluya la totalidad de las ofertas formativas en materia de formación profesional,
- considerar la participación de los agentes sociales en el desarrollo de las cualificaciones (si bien no se coincide entre tales agentes en cómo se concreta tal participación).

Los puntos fundamentales de desacuerdo entre los agentes sociales entrevistados se situaron en tres aspectos: quién define la cualificación, cuál ha de ser el mecanismo para establecer su validación, y cómo abordar la experiencia laboral. En los dos primeros aspectos se aboga mayoritariamente por la intervención de la negociación

¹ En Inglaterra por los equilibrios entre los intereses generales de la política laboral y los de compañías, sectores o colectivos de trabajadores específicos; en España, entre la administración central y la autonómica al demandar algunos agentes sociales mayor actuación y celeridad de la administración central; en República Checa por la heterogeneidad de las entidades locales).

² La creación de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) es una muestra de ello. Se trata de una Fundación, constituida en 1993 como entidad paritaria, y actualmente tripartita, encargada de la gestión, seguimiento y control técnico de las iniciativas de Formación Continua.

colectiva y la participación de los actores frente a la exclusiva asignación o evaluación técnica de las administraciones, mientras que el tercer aspecto (el papel de la experiencia laboral) se presenta como uno de los retos planteados a las partes e, incluso, como una asignatura pendiente del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Como preocupaciones mayoritarias en todos los enfoques, cabe señalar: la no existencia de una metodología de trabajo compartida. A la vez, se manifiestan las demandas acerca del limitado desarrollo de acciones concretas de la Administración General del Estado en relación con las cualificaciones profesionales. También se señalan las dificultades relativas a utilizar en la definición de las cualificaciones (sectorial, familia profesional, áreas profesionales, etc.) y la posible inclusión de los certificados de competencia entre los mecanismos de acreditación ya existentes. Cabe advertir que para las personas entrevistadas componentes de las administraciones competentes, sus preocupaciones centrales se sitúan en el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y en la definición de las competencias integrantes de las cualificaciones.

En tanto que un sector empresarial menciona el temor a que la falta de acuerdo entre las administraciones competentes genere acreditaciones con validez exclusivamente territorial y sin reconocimiento nacional, para los sindicalistas entrevistados, el problema principal es la lentitud del proceso, dado el retraso del INCUAL en el cumplimiento de sus objetivos y la necesidad de que los agentes sociales acuerden criterios a través de la negociación colectiva y las Comisiones Paritarias; estos sindicalistas requieren que la Administración fomente el diálogo actuando de mediador entre los agentes sociales.

Por último cabe resaltar que, como elemento minoritario de preocupación pero muy relevante, se encuentra el limitado desarrollo del concepto de unidad de competencia, un término que suele estar cargado de un carácter más formal que real, a pesar de su presión para dotarlo de contenido. La relevancia de este aspecto es enorme, puesto que remite a la necesidad de que las tres vías de reconocimiento de cualificación profesional sean reconducidas hacia un único mecanismo de evaluación. La falta de acuerdo entre los agentes sociales, en cuanto al modo de reconducir la situación y la emergencia paralela de nuevas acepciones del concepto competencia vinculadas a la idea de Formación Continua, están dificultando que se alcance una solución consensuada.

Reflexiones

Para finalizar esta intervención, propondría algunos puntos de reflexión sobre la calidad del diálogo social alcanzada:

- Algunas posiciones consideran que las distintas fórmulas de diálogo social son el resultado de las transformaciones que están teniendo lugar en los entornos productivos, sean de carácter tecnológico, organizativo o económico. Sin embargo, parecería que el diálogo social se encuentra implicado en cada país y lugar de acuerdo, principalmente, a la dinámica de relaciones sociales existente entre los actores sociales. Los diferentes grados de diálogo social alcanzado no dependen tanto de las transformaciones del entorno productivo como de la dinámica de las relaciones sociales implantadas.

El diálogo social, manifestado en las relaciones existentes entre la administración y los agentes sociales, es entendido como instrumento para canalizar los diferentes intereses sociales y para alcanzar el consenso. Parece evidente que la racionalización que implica el fomento del diálogo social pasa por fomentar las convicciones favorables al diálogo social de los implicados, así como facilitar su implantación con medidas concretas.

- La extensión de la participación de los agentes sociales y las tareas o funciones en que se implican tales agentes (consulta, información, decisión, etc.), configuran un panorama muy diversificado de diálogo social. A su vez, las distintas fórmulas de participación de los agentes sociales pueden concretarse en distintos ámbitos: homologación de títulos, definición de cualificaciones, en la certificación, en el grado de articulación y en diferentes aspectos: diseño y organización de los elementos principales de un sistema de calificación, creación y definición de los títulos y certificados e, incluso, en la negociación colectiva a través de las tablas salariales de los convenios según la clasificación profesional. La combinación de todos estos elementos configura una variedad de escenarios muy diversificada. Por este motivo, para conocer en profundidad el grado de implantación de la política de diálogo social se impone realizar seguimientos pormenorizados sobre la eficacia alcanzada en las distintas fórmulas de participación.

Es necesario avanzar en la elaboración de indicadores acerca de la eficacia alcanzada. En este sentido, encontramos que la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo propone cuatro indicadores de la calidad del diálogo social sobre los que cabe reflexionar:

- El nivel de participación de los empleados en la toma de decisiones;
- la representatividad de los agentes sociales implicados en los procesos;
- el grado de cobertura de la negociación colectiva (incluyendo todas las formas de empleo atípico); y
- las mejoras en las formas de prevención de (y/o) conflictos laborales por la vía de mecanismos no judiciales.

- La futura Unión Europea (UE), en su proceso de ampliación, está a punto de constituirse con diferencias relevantes en cuanto a derechos y protección social alcanzada en cada uno de esos países; sin embargo, cuando aparecen en varios países propuestas dirigidas a recortar derechos y prestaciones, cabe plantearse si se agudizarán tales diferencias y si es posible emprender acciones tanto en el ámbito del trabajo como en el de la formación. En el primer ámbito, generar un espacio europeo de relaciones laborales, fundamentado en el diálogo social y en la regulación sociolaboral, facilitaría que la diferenciación actual no se agudizara. En el ámbito de la formación, y vinculado al anterior, se admite que la formación es un elemento clave tanto para la competitividad de las empresas como para la empleabilidad de los trabajadores y así parece que los intereses de empresas y trabajadores convergen. Sin embargo, en un momento donde el mercado de trabajo muestra dificultades de acceso a la formación en algunos sectores y, sin embargo, facilidad para aquellos otros sectores más dinámicos (con empresas más grandes y con trabajadores más formados), es especialmente importante regular medidas que permitan el acceso a la totalidad de empresas y trabajadores para garantizar el derecho a la formación.
- Se impone fomentar el papel de la política a través de la participación de los actores sociales. En esta línea, algunos han advertido acerca de la necesidad de establecer un nuevo paradigma (Offe) o un nuevo pacto keynesiano (Anisi, 1995), para que nuestras sociedades no agudicen más la fragmentación social existente.

En el debate sobre las consecuencias de la mundialización cabría tener presente que con el crecimiento global en algunas áreas se asiste al incremento simultáneo de las desigualdades sociales. En tanto la movilidad financiera no reduce necesariamente la desigualdad, cabe plantearse si no habría que potenciar la movilidad de aquellos otros factores que tienen el efecto contrario: personas, bienes y servicios.

1

*Formación
Continua en
España y
Europa*

Necesidades Formativas y de Cualificación en la Economía Española

Los Encuentros que la Fundación de la Universidad Complutense de Madrid, con el patrocinio de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, organiza anualmente dentro de la Programación de Cursos de Verano, tienen ya una tradición consolidada, con un valor indudable en el seguimiento de las políticas de Formación Profesional.

En España, a diferencia de la mayoría de países europeos, no se dispone de un apoyo institucional¹ para la realización de proyecciones de necesidades de Formación y Cualificación de una forma sistemática. De modo que únicamente contamos con algunas proyecciones que se han realizado de forma esporádica. Los trabajos pioneros sobre proyecciones de necesidades de Formación y Cualificación de la economía española son los de Luis Garrido (1990) y Garrido y Toharia (1991), así como García, Jimeno y Toharia (1995). Posteriormente, en 1999 se retoma esta línea de investigación a iniciativa de Lluís Fina con el resultado del trabajo de Fina, Toharia, García y Mañé (2000); a la vez aparece Cuadrado et al (1999) y, para el ámbito de la Comunidad de Madrid, Toharia et al. (2000). Ampliaciones posteriores son los trabajos de Cuadrado e Iglesias (2002) y Mañé y Oliver (2003).

Una pregunta interesante es: ¿para qué sirven estas proyecciones? La respuesta más inmediata es que las proyecciones ofrecen grandes tendencias que pueden ayudar al mejor diseño de las políticas laborales y educativas. Sin embargo, dichas predicciones no parecen útiles si no se hacen de forma periódica, introduciendo mejoras que traten de paliar las deficiencias que vayan apareciendo. En cualquier caso, no debemos olvidar que las proyecciones adolecen de importantes limitaciones, como son la gran incertidumbre en cuanto a los supuestos en las que éstas se sustentan y los problemas de datos y de clasificaciones de ocupaciones que no siempre se corresponden con categorías formativas claras.

¹ Pueden citarse los institutos para la Investigación del Empleo en la Universidad de Warwick (Reino Unido) o el de Nuremberg (Alemania) o la Agencia Laboral de Estadísticas de Estados Unidos.

El objetivo de esta ponencia es el análisis de las tendencias recientes en las necesidades de Formación y Cualificación de la economía española, así como algunas reflexiones finales sobre la conveniencia y utilidad de las proyecciones sobre necesidades de formación.

La ponencia se organiza en dos partes bien diferenciadas: las tendencias de la demanda y las tendencias de la oferta. En la primera parte se tratan algunos aspectos demográficos y educativos y se advierten cambios recientes, tanto en la estructura de la población activa por edades como en la composición del capital humano. En la segunda parte se revisa la evolución del empleo por sectores y por ocupaciones. Se concluye la ponencia con una serie de reflexiones finales.

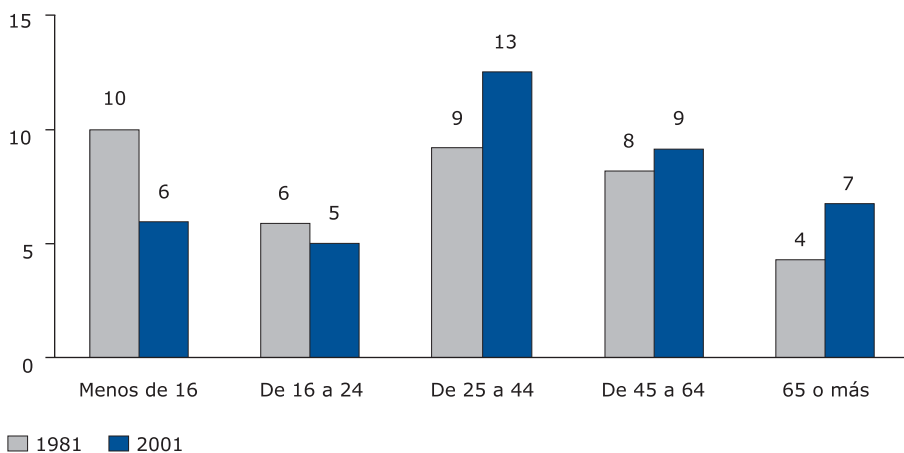
Tendencias de la oferta

Aspectos demográficos

El primer aspecto a tener en cuenta son las tendencias demográficas de la población española en la que destacan cuatro aspectos: el envejecimiento de la población, el descenso de la fecundidad, la cada vez mayor participación laboral de las mujeres y el incremento de la emigración. A continuación se presentan algunos gráficos para ilustrar estas tendencias.

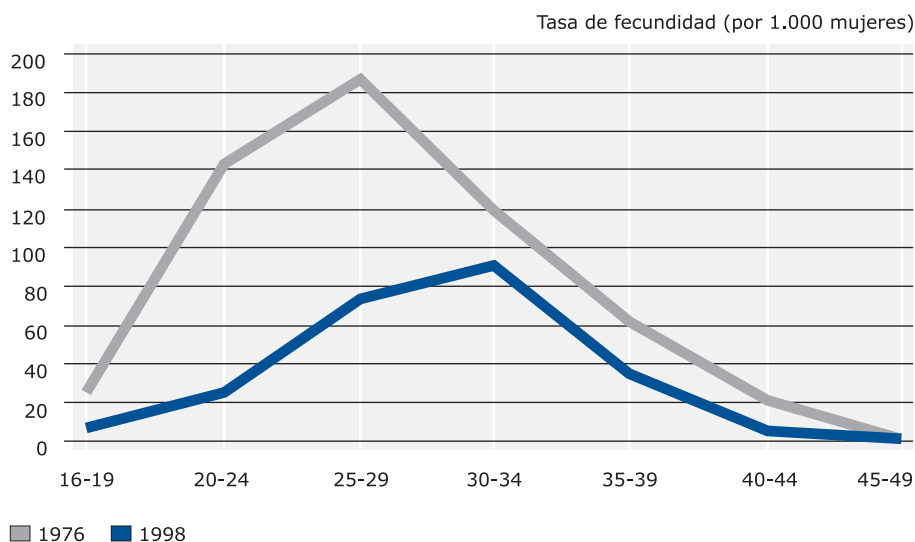
El gráfico 1 muestra los cambios en la estructura demográfica en España en los últimos 20 años. Se observa un importante descenso de la población con menos

Gráfico 1. La estructura demográfica de la población española, 1981 y 2001



Fuente: Mañé y Oliver, 2003

Gráfico 2. Tasas de fecundidad por edades, 1976 y 1998



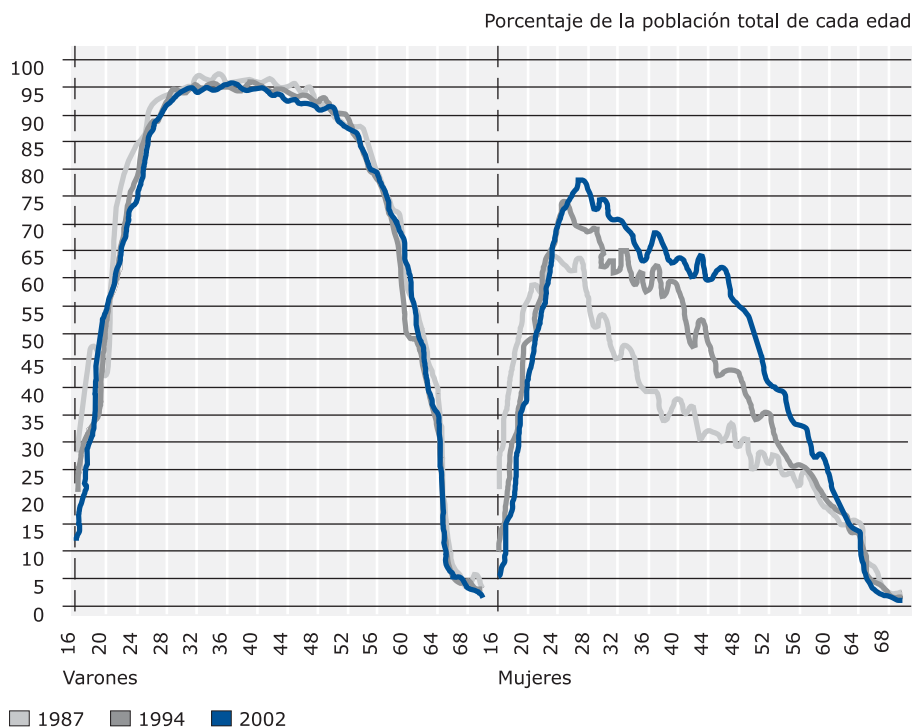
Fuente: INE, Movimiento natural de la población

de 16 años y un descenso leve de los que tienen entre 16 y 24 años, mientras que la población mayor de 25 años ha aumentado. En 1981 los españoles menores de 16 representaban el 27% del total de la población, mientras que apenas alcanzaban el 16 por ciento (11 puntos menos) en el año 2001. Así mismo la población entre 25 y 44 años tenía un peso en 1981 del 25 por ciento en el grueso de la población, mientras que en el 2001 su peso es del 32 por ciento. Estas cifras muestran el paulatino envejecimiento de la población española que continuará en las próximas décadas.

Este envejecimiento de la población es fruto de un descenso de la tasa de fecundidad. En el gráfico 2 se muestran las tasas de fecundidad por cada mil mujeres y por tramos de edad para 1976 y 1998. Se aprecia una caída importante de la fecundidad en todos los tramos de edad pero especialmente entre las más jóvenes y un retraso en la maternidad que desplaza el punto máximo de la fecundidad del tramo de 25 a 29 años al de 30 a 34 años.

El descenso en la tasa de fecundidad se puede relacionar con el incremento en la tasa de participación laboral de las mujeres, que les ha llevado a retrasar la edad a la que tienen hijos. El gráfico 3 muestra las tasas de actividad para varones y mujeres por grupos de edad quinquenales en tres momentos distintos del tiempo: 1987, 1994 y 2002. En el gráfico se aprecian pautas distintas para varones y mujeres. La tasa de actividad de las mujeres adultas ha experimentado un fuerte incremento en las edades adultas y un leve descenso en las edades más jóvenes. El primer hecho

Gráfico 3. Tasas de actividad por sexo y edad, 1987, 1994 y 2002
(segundo trimestre)



Fuente: INE, EPA reponderada

se debe a que las mujeres siguen cada vez menos la pauta tradicional de abandonar el mercado de trabajo cuando se casan o tienen su primer hijo. El análisis realizado por Cebrián, Moreno y Toharia (1997) muestra que las mujeres casadas e incluso las que tienen hijos pequeños, son el grupo de mujeres que ha experimentado un mayor incremento en la tasa de actividad, no tanto por un aumento de la participación laboral después del matrimonio, sino porque tienden a permanecer en la población activa incluso después del formar un hogar y la maternidad. El descenso de la tasa de actividad en los grupos más jóvenes se ha experimentado tanto para los varones como para las mujeres y obedece a una mayor permanencia de los jóvenes en el Sistema educativo.

El resultado del descenso de la fecundidad, el incremento de la edad a la que se sale del Sistema educativo y el envejecimiento de la población han hecho cambiar las tendencias de los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo. El cuadro 1 muestra la evolución de dichos flujos. Las entradas de jóvenes al mercado de trabajo aumentaron hasta principios de los años 80 y, a partir de entonces, inician una tendencia descendente, mientras que las salidas del mercado de trabajo crecieron hasta mediados de los años 90, momento en el que se advierte un cambio en estos

Cuadro 1. Flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo

	Entradas (16 años)	Salidas (65 años)	Diferencias
1971	546,472	278,462	268,010
1976	614,447	297,401	317,046
1981	665,851	296,278	369,573
1986	654,938	343,334	311,604
1991	667,438	390,720	276,718
1996	583,746	420,120	163,626
2001	459,698	397,903	61,795

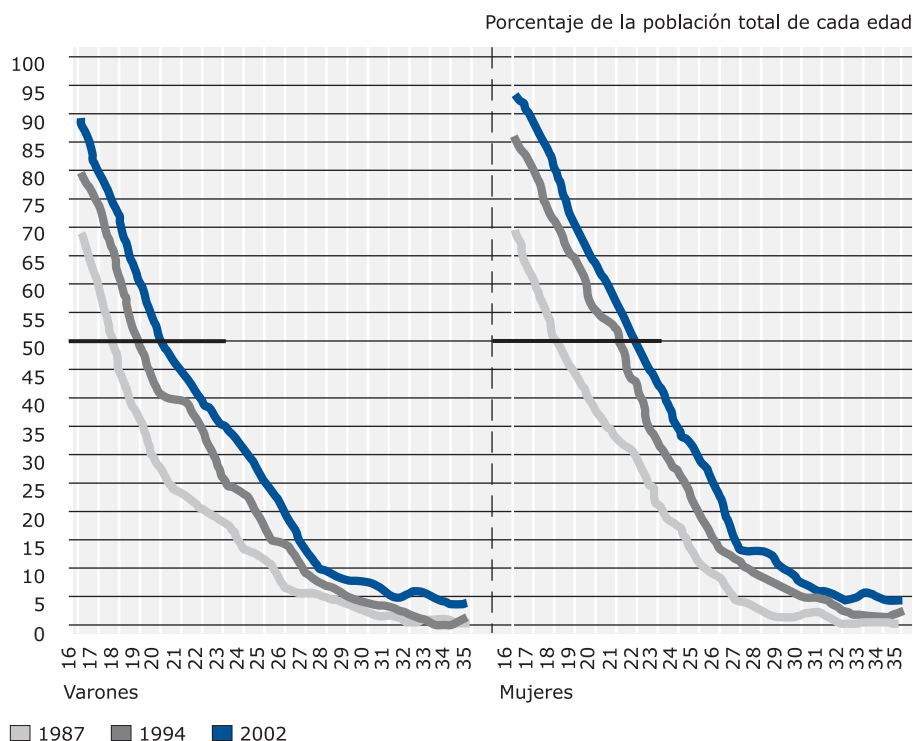
Fuente: Mañé y Oliver 2003

flujos. El incremento inicial de los flujos de salida se debe fundamentalmente a las políticas de jubilación anticipada que acompañaron a la reconversión industrial de los años 80 y que se han mantenido posteriormente en algunos sectores, como la Banca. Para la reciente ruptura de esta tendencia no se conocen todavía las razones, ni tampoco si este patrón seguirá en el futuro.

Un cuarto aspecto demográfico son los flujos migratorios, que en los últimos años han aumentado su importancia. Las cifras de población extranjera aportadas por la Encuesta de Población Activa (EPA) están claramente subestimadas. Según el segundo trimestre del año 2003, aproximadamente un millón de personas mayores de 15 años son extranjeras, siendo 1,5 millones según los datos del censo del año 2001. Actualmente es probable que la cifra se sitúe en torno a 2,5 millones. España es uno de los países de la Unión Europea (UE) con mayor inmigración irregular, y se estima que hay alrededor de medio millón de personas extranjeras en nuestro territorio en esta situación. Este hecho complica más las predicciones sobre los flujos migratorios, los cuales, al margen de las divergencias en las cifras, han experimentado un fuerte incremento en la década de los 90 y especialmente a finales de la misma, debido a las sucesivas regularizaciones llevadas a cabo por la Administración. Según cifras del Ministerio del Interior, en 1992 España recibió a 50.000 nuevos inmigrantes, mientras que en el año 2000 fueron casi 400.000. Entre los factores que podrían explicar el incremento de la migración están la economía sumergida, que actúa como reclamo, las dificultades políticas y económicas de algunos de los países de nuestro entorno geográfico o cultural y los convenios que el Gobierno ha establecido con algunos países como Ecuador, Polonia o Marruecos para la entrada de colectivos específicos.

En cuanto a las tareas desempeñadas por los inmigrantes, existe la impresión de que los inmigrantes no comunitarios se ocupan en puestos poco cualificados que habitualmente suelen rechazar los trabajadores nacionales. Si esto es así, dadas las dificultades para incorporar a la población inmigrante en los análisis basados en la

Gráfico 4. Porcentaje de jóvenes menores de 30 años que está cursando estudios, 1987, 1994 y 2002 (segundo trimestre)



Fuente: INE, EPA reponderada

Encuesta de Población Activa (EPA), es probable que esta fuente esté subestimando las cifras de crecimiento del empleo poco cualificado.

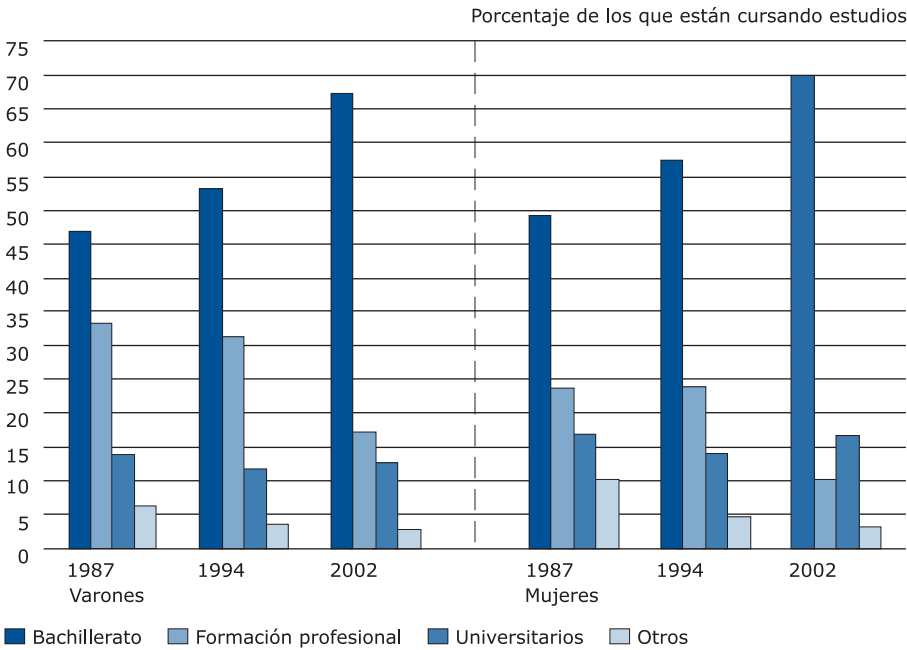
Aspectos educativos

La oferta de trabajo no sólo se determina por factores demográficos, siendo las tendencias educativas las que van perfilando la cualificación de la fuerza laboral de un país. Podríamos plantear, entonces, que las tendencias de la oferta de trabajo en términos cuantitativos vienen vinculadas a los cambios demográficos y, en términos cualitativos, pueden venir aproximadas por los cambios educativos. Las cohortes jóvenes no sólo han visto disminuir su tamaño, sino que han alargado su estancia en el Sistema educativo, lo que está proporcionando la población joven con mayor nivel educativo de la historia de España. El gráfico 4 muestra el porcentaje de jóvenes de 16 a 19 años que cursan estudios según su edad y sexo. Estas cifras se han representado para tres momentos del tiempo: 1987, 1994 y 2002. Se observa

que los jóvenes han aumentado el tiempo de permanencia en el Sistema educativo, siendo este aumento mayor en el caso de las mujeres que de los varones. Por ejemplo, a los 25 años, el porcentaje de varones que están estudiando en 1987 es el 10%, pasando al 15 y al 25% en 1994 y 2002 respectivamente. Estos porcentajes son del 10, 20 y 30% en el caso de las mujeres, lo que muestra que, aún partiendo de niveles muy semejantes en 1987, la diferencia entre varones y mujeres ha ido aumentando.

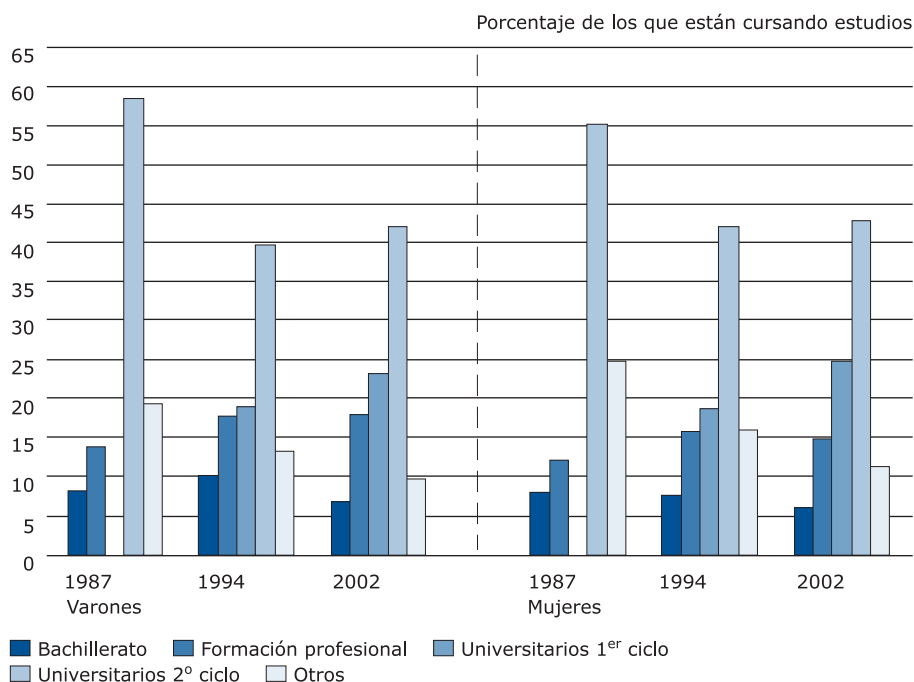
Este incremento en la cualificación de los jóvenes ha venido acompañado de un desequilibrio entre programas académicos y de Formación Profesional. El gráfico 5 muestra este hecho, representando la distribución de los jóvenes entre 16 y 19 años que cursan estudios según el tipo de estudios. Para ambos sexos se aprecia un incremento en los estudios de Bachillerato y un descenso en los programas de Formación Profesional. Con el fin de profundizar en este aspecto, el gráfico 6 presenta la distribución del tipo de estudios que cursan los jóvenes entre 20 y 24 años de edad. Además, se desagrega el nivel universitario en carreras de ciclo corto y carreras de ciclo largo, lo cual sólo es posible a partir del cambio metodológico de la EPA en 1992. En este grupo de edad se aprecia, tanto para los varones como para

Gráfico 5. Evolución del porcentaje de jóvenes entre 16 y 19 años que cursan estudios en la semana de referencia, según tipo de estudios, 1987, 1994, 2002 (segundo trimestre)



Fuente: INE, EPA reponderada

Gráfico 6. Evolución del porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que cursan estudios en la semana de referencia, según tipo de estudios, 1987, 1994, 2002 (segundo trimestre)



Fuente: INE, EPA reponderada

las mujeres, un incremento del peso de la Formación Profesional de 1987 a 1994 y un ligero estancamiento a partir de entonces. Entre 1994 y 2002, los programas universitarios de ciclo corto han experimentado un incremento, tanto entre los varones como entre las mujeres, mientras que el peso de los universitarios de ciclo largo ha experimentado un incremento muy débil. El bajo peso del Bachillerato y su evolución descendente viene a mostrar el carácter no finalista de este nivel educativo, que es masivamente cursado por los jóvenes que desean acceder a la Universidad.

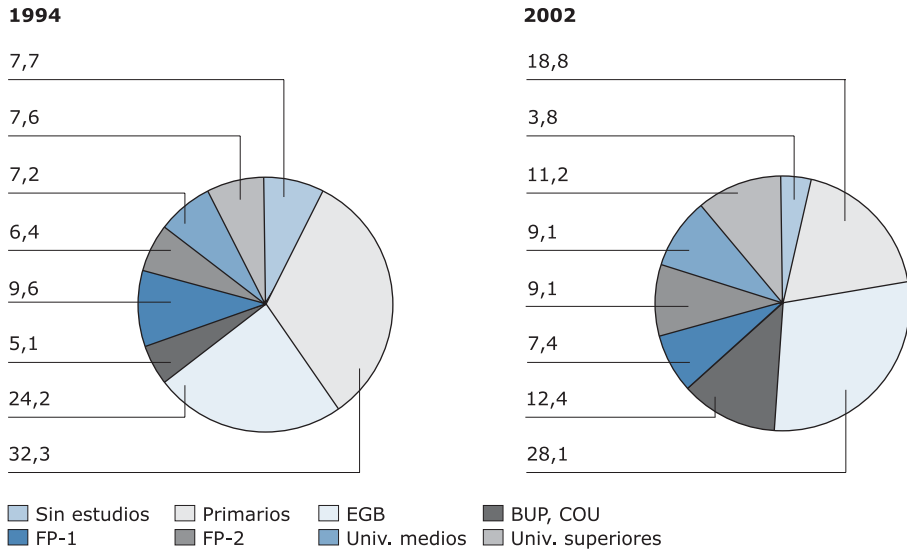
El incremento en el nivel educativo de los jóvenes contrasta con una población ocupada con un nivel de estudios que podríamos calificar como deficiente, aunque comienza a apreciarse un incremento en el nivel de estudios (gráfico 7). Así, el peso de los individuos ocupados sin estudios o con tan sólo estudios primarios ha disminuido considerablemente en los últimos años, en los que su peso se ha reducido prácticamente a la mitad. A cambio, ha crecido sustancialmente la participación de ocupados con Bachillerato y, en menor medida, la de graduados universitarios y trabajadores altamente cualificados con otras titulaciones.

Vale la pena plantearse la pregunta de si pueden mejorarse las proyecciones sobre la cualificación de la mano de obra que se ha realizado hasta la fecha. La idea de que el número de alumnos está determinado por la pirámide de población es correcta para el caso de los niveles obligatorios. En estos niveles, una proyección de la población por edades y el conocimiento sobre el número de alumnos en cada uno de los cursos, permite obtener proyecciones muy aproximadas de la matrícula, incluso por curso, proyecciones a las que también pueden incorporarse las previsiones de movimientos territoriales de la población.

Sin embargo, esta idea tan sencilla no ha tenido buenos resultados cuando se ha tratado de aplicar a los niveles de estudios post obligatorios. De esta forma ni los trabajos que utilizan patrones puramente demográficos -De Miguel (1979)-, ni los que intentan recoger la importancia de factores institucionales o condicionantes económicos como es el caso de Carabaña y Arango (1983) y Mora (1987) respectivamente, parecen arrojar resultados suficientemente satisfactorios, aún cuando en los dos últimos casos se incluyen elementos no puramente demográficos en las proyecciones.

La razón por la cual los criterios demográficos no dan buenos resultados en los niveles no obligatorios es que dichos criterios parten del supuesto de que las tasas de matriculación permanecen estables y que son homogéneas entre los distintos

Gráfico 7. Distribución de la población ocupada según el nivel de estudios, 1994 y 2002 (segundo trimestre)



Fuente: INE, EPA reponderada

subgrupos de población, los cuales a su vez evolucionan en la misma dirección que las proyecciones de población. No es necesario detenerse mucho para comprender que este supuesto es excesivamente fuerte. Un ejemplo lo encontramos en lo que ha sucedido en España en los últimos veinte años: hace veinte años probablemente era inimaginable que las mujeres pudieran experimentar un incremento de la demanda de educación post obligatoria tan espectacular como el que ha sucedido en las dos últimas décadas. Este incremento de la demanda de educación post obligatoria de las mujeres se ha centrado en los niveles de bachillerato y universitarios, superando en la actualidad al porcentaje de varones en estos niveles y prácticamente equiparándose a ellos en la Formación Profesional. Un hecho así pone de manifiesto las limitaciones de los métodos demográficos y de los datos agregados para realizar proyecciones.

Una de las líneas en la que parece sensato avanzar es tratar de incorporar a los métodos demográficos la máxima información disponible, no sólo sobre la demanda de niveles educativos, sino también sobre la demanda de títulos, ya que éste es el objetivo último de las proyecciones. Son varios los trabajos en nuestro país que han tratado de comprender el fenómeno de la demanda de educación y aunque entre ellos hay discrepancias acerca del efecto que sobre ella tiene situación del mercado de trabajo, existe una total coincidencia en que las características del individuo son realmente importantes en dicha demanda, destacando la influencia positiva que los estudios de los padres tienen sobre la demanda de educación post obligatoria de los hijos. Este fenómeno puede estar creando una retroalimentación en la demanda de estudios post obligatorios; en otras palabras, si es cierto que la probabilidad de demandar estudios post obligatorios es más del 70% entre los hijos de las familias con padres de nivel educativo alto y a su vez, el nivel educativo de la población está aumentando, cualquier intento de predecir el número de titulados con métodos demográficos que no recojan este fenómeno, no tendría éxito. En esta línea se encuentra el reciente trabajo de Turrión y Velázquez (2000), en el que realizan proyecciones hasta el año 2020 y llegan a la conclusión de que el número de alumnos en la educación terciaria permanecerá prácticamente estable, debido a que se producirá un aumento suficiente en la tasa de matriculación que compensará el descenso esperado de población.

Otro elemento importante en las proyecciones es no olvidar las tendencias de determinados grupos, ya que aún cuando en un determinado momento pueden ser marginales, la propia tendencia puede cambiarles el calificativo y pasar a ser colectivos influyentes en la proyección. Este sería el caso de las personas adultas y de aquellas otras que pudieran tener una actividad compartida: estudio y trabajo. Estos fenómenos pueden estar potenciándose por el aumento de tiempo de ocio, dados los incrementos de población que se jubilan anticipadamente en el primer caso y la extensión de los contratos a tiempo parcial en el segundo, sin olvidar el

efecto positivo que un aumento de los niveles de renta tendría sobre la demanda educativa de todos los colectivos.

Así pues, parece sensato apostar por proyecciones que utilicen como base criterios demográficos, pero que a su vez sean lo suficientemente flexibles como para tener en cuenta toda la información que se deriva de los análisis microeconómicos, sin olvidar la influencia de los factores institucionales y la necesaria contratación de nuestros resultados con las tendencias de otros países europeos y Estados Unidos.

Tendencias de la demanda

La demanda de formación depende del tipo de empleo que se cree; a su vez, el tipo de empleo que se crea depende de los productos que se fabriquen y de la tecnología utilizada para fabricarlos. Los tipos de productos podemos aproximarlos por las ramas de actividad, la tecnología por las ocupaciones, las cuales, a su vez, están relacionadas con los requerimientos de formación.

Evolución del empleo por sectores

El cuadro 2 muestra el número (en miles) de trabajadores en cada una de las grandes ramas de actividad en dos momentos del tiempo: 1994 y 2003. Se observa un crecimiento del empleo en todos los sectores, excepto en el de Energía y Agua y, sobre todo, en el de Agricultura y Pesca. Entre los sectores donde más ha crecido el empleo están el de Servicios Empresariales (un 113,1%) el de Construcción (un 79%), el de Actividades Sanitarias y Servicios Sociales y otros servicios totales (aproximadamente un 60% cada uno). Destaca el sector de Industrias Manufactureras por ser el que experimenta la menor variación positiva (13%). El porcentaje sobre la variación total del empleo altera el orden anterior. El sector de la Construcción es el que tiene un mayor peso sobre el total de la variación del empleo (20 %) seguido de los Servicios Empresariales (16%) y del Comercio (11%).

Cambio ocupacional

Para el estudio del cambio ocupacional pueden adoptarse dos enfoques: apriorístico o empírico. Mientras el primero se pregunta por el nivel de estudios necesario para una determinada ocupación, el segundo se pregunta por el nivel de estudios que tienen los que realizan cada ocupación. El enfoque apriorístico es más apropiado (Garrido, 1990), pero es más difícil de aplicar debido a que la información necesaria para llevarlo a cabo debe de ser muy detallada. Sin embargo, el enfoque

Cuadro 2. Ocupados por rama de actividad

	1994	2003	Variación	Variación %	% Va- riación total
Construcción	1119.0	2010.0	891.0	79.6	19.9
Servicios Empresariales	629.4	1341.5	712.1	113.1	15.9
Comercio	2102.3	2620.4	518.1	24.6	11.6
Actividades Sanitarias y Servicios Sociales	613.0	985.8	372.8	60.8	8.3
Industrias Transformadoras	998.0	1323.4	325.4	32.6	7.3
Hostelería	741.3	1057.3	316.0	42.6	7.1
Transportes y Comunicaciones	707.3	1011.6	304.3	43.0	6.8
Administración Pública	786.1	1087.1	301.0	38.3	6.7
Educación	678.8	951.8	273.0	40.2	6.1
Servicios Personales y Domésticos	467.5	665.4	197.9	42.3	4.4
Otros Servicios Sociales	293.0	466.4	173.4	59.2	3.9
Industrias Manufactureras	1183.5	1342.5	159.0	13.4	3.5
Intermediación Financiera	323.5	406.6	83.1	25.7	1.9
Industrias Extractivas y Química	263.7	341.8	78.1	29.6	1.7
Energía y Agua	123.2	120.3	-2.9	-2.4	-0.1
Agricultura y Pesca	1156.5	934.4	-222.1	-19.2	-5.0
Total	12186.1	16666.3	4480.2	36.8	100.0

Fuente: INE, EPA (explotación de los microdatos reponderados)

empírico es más sencillo, porque la información que se requiere se puede obtener de las encuestas.

Los datos de los años 1994, 2002 y 2003 apuntan a un gran aumento de la demanda de técnicos medios, un fuerte aumento de desempleos manuales cualificados (Construcción) y un aumento en las ocupaciones de alta cualificación, así como de algunas muy poco con requerimientos de cualificación bajos, aunque no debemos olvidar que, tal y como se apuntaba anteriormente, es posible que los datos de la EPA estén subestimando el empleo poco cualificado.

El cuadro 3 muestra la evolución del empleo desagregada por ocupaciones en el periodo 1994-2003. En el margen derecho del cuadro se añade una etiqueta que clasifica a cada ocupación según el grado de cualificación requerido para desempeñarla. Se han considerado cuatro etiquetas: No Manuales Altamente Cualificados (NMAC), Manuales Altamente Cualificados (MAC), Manuales de Baja Cualificación (MBC) y No Manuales de Baja Cualificación (NMBC). A lo largo del periodo 1995-2003, las ocupaciones que han experimentado un mayor crecimiento relativo del

Cuadro 3. Empleo por ocupaciones

	1994	2003	Varia- ción	Varia- ción %	% Va- riación total	
Técnicos y profesionales de apoyo	804.4	1731.0	926.6	115.2	20.7	NMAC
Trabajadores cualificados de construcción	877.4	1471.5	594.1	67.7	13.3	MAC
Profes.asoc. a títulos 2º y 3º ciclo universit.	659.9	1197.6	537.7	81.5	12.0	NMAC
Trabaj. servicios de restauración y personales	841.2	1291.8	450.6	53.6	10.1	MBC
Peones agric., pesca, constr. ind.man. y transp.	764.5	1121.5	357.0	46.7	8.0	MBC
Profes. asociadas a una títul. de 1er ciclo univ.	569.2	862.6	293.4	51.5	6.5	NMAC
Trabajadores no cualificados en servicios	971.4	1232.8	261.4	26.9	5.8	MBC
Empleados de tipo administrativo	1345.4	1603.3	257.9	19.2	5.8	NMBC
Dependientes de comercio y asimilados	643.7	851.2	207.5	32.2	4.6	NMBC
Conductores y operadores de maquinaria móvil	693.5	861.0	167.5	24.2	3.7	MBC
Oper.inst.ind. de maquinari fija; mont.y ensamb.	612.9	777.0	164.1	26.8	3.7	MAC
Gerencia de empresas con menos de 10 asal.	304.0	452.8	148.8	48.9	3.3	NMAC
Dirección adm. pública y empresas de 10+asal.	228.8	365.8	137.0	59.9	3.1	NMAC
Trab.cualif.ind.extractivas, metal, const. maqu.	795.9	890.9	95.0	11.9	2.1	MAC
Trab. de servicios de protección y seguridad	200.8	285.2	84.4	42.0	1.9	NMBC
Fuerzas armadas	37.5	85.5	48.0	128.0	1.1	NMAC
Gerencia de empresas sin asalariados	460.3	439.6	-20.7	-4.5	-0.5	NMAC
Trab. cualif. indust.a gráf., textil,conf., alim., eban. art	576.9	532.3	-44.6	-7.7	-1.0	MAC
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	798.4	612.6	-185.8	-23.3	-4.1	MAC
Total	12186.1	16666.0	4479.9	36.8	100.0	

Fuente: INE, EPA (explotación de los microdatos reponderados)

empleo son las Fuerzas Armadas (que a finales de los años 90 iniciaron un proceso de profesionalización) y los técnicos y profesionales de apoyo, siendo la importancia de estas variaciones sobre la variación total del empleo muy dispar: el 1,1 y el 20,7%, respectivamente. Le siguen las profesiones asociadas a títulos de segundo y tercer ciclo universitario, de manera que si se suma la aportación de los técnicos y profesionales de apoyo y este último grupo a la variación total del empleo, se observa que uno de cada tres nuevos empleos ha estado ocupado por un individuo con estudios universitarios. También se observa un importante incremento del empleo de los trabajadores cualificados de la Construcción (67,7%) que representan el 13,3% de la variación total del empleo y que se corresponden con un nivel de cualificación MAC. Especial mención merecen los trabajadores en servicios de Restauración y personales y los peones en la Agricultura, Pesca, Construcción, Industrias Manufactureras y Transporte que han experimentado un crecimiento entorno al 50% y constituyen en conjunto el 18% del incremento total del empleo. Por tanto, se detecta un patrón dual de crecimiento de las ocupaciones con requerimientos de cualificación elevados y muy bajos aunque sesgado a favor de las ocupaciones vinculadas a un mayor grado de cualificación.

En el cuadro 4 se presentan de forma resumida las tendencias generales de las ocupaciones agrupadas según la cualificación requerida para su desempeño. En él se corrobora la tendencia dual de evolución de las ocupaciones: las ocupaciones NMAC registran un crecimiento en media del 67,6% y representan casi la mitad del incremento total del empleo en el período 1994-2003. Las ocupaciones MBC crecen un 37,8% y suponen el 27,6 % de la variación total del empleo en el mismo período. Las ocupaciones de cualificación intermedia (MAC y NMBC) tienen un crecimiento inferior a las anteriores y cada una de ellas tiene un peso aproximado del 13% en el total de la variación del empleo.

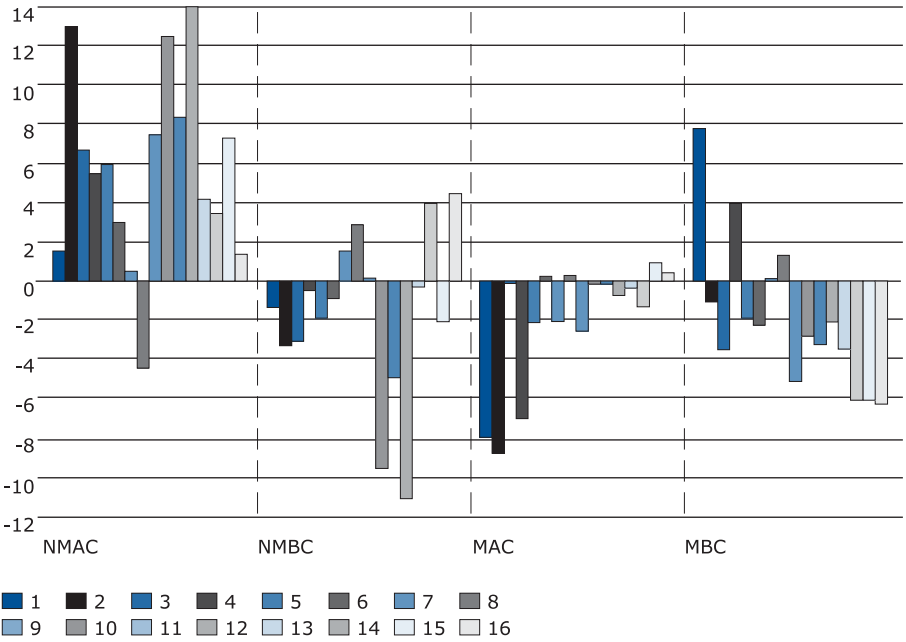
A partir de las tendencias observadas en el empleo por ocupación cabe preguntarse si éstas pueden estar provocadas por el cambio sectorial al que hemos hecho referencia anteriormente. El gráfico 8 muestra la variación del empleo para los cuatro

Cuadro 4. Evolución del Empleo por grandes grupos de ocupaciones según los requerimientos de cualificación

	1994	2003	Variación	Variac. %	% var.total
NMAC	3064.1	5134.9	2070.8	67.6	63.8
MAC	3661.5	4284.3	622.8	17.0	19.2
NMBC	2189.9	2739.7	549.8	25.1	17.0
MBC	3270.6	4507.1	1236.5	37.8	38.1
Total	8915.5	12158.9	3243.4	36.4	100.0

Fuente: INE, EPA (explotación de los microdatos reponderados)

Gráfico 8. Variación del peso de los grandes grupos de ocupaciones en el empleo de las distintas ramas de actividad



Fuente: Cuadro 5

grandes grupos de ocupaciones dentro de las 16 ramas de actividad consideradas. Se observa que en todos los sectores salvo en la Hostelería, las ocupaciones NMAC ganan peso, mientras que sólo en la Agricultura, la Industria Transformadora y la Hostelería aumenta el peso de las ocupaciones MBC (El cuadro 5 muestra las cifras del gráfico 8).

Reflexiones finales: de las tendencias a las necesidades

Para determinar las necesidades de formación es necesario realizar proyecciones de la demanda laboral por ocupaciones y de la composición educativa de la oferta de trabajo. De la comparación de ambas proyecciones podremos determinar los desajustes entre la oferta y la demanda, así como los niveles y campos educativos donde se aprecia escasez de oferta.

Las tendencias analizadas indican una necesidad de trabajadores con titulación universitaria media. El proceso de armonización de los Sistemas educativos europeos abierto con la declaración de Bolonia y que propone estudios universitarios de ciclo

Cuadro 5. Empleo por ocupaciones y sectores

(continúa)

	NMAC			NMBC		
	1994	2002	Dife- rencia	1994	2002	Dife- rencia
1. Agricultura	3.94	5.45	1.50	3.98	2.69	-1.29
2. Energía y agua	20.05	33.11	13.06	13.96	10.69	-3.27
3. Extractivas y química	25.42	32.09	6.67	13.73	10.66	-3.08
4. Ind. transformadoras	11.39	16.84	5.45	9.88	9.39	-0.49
5. Ind.manufactureras	14.71	20.67	5.96	8.11	6.16	-1.95
6. Construcción	7.30	10.27	2.97	4.69	3.74	-0.95
7. Comercio	32.43	32.90	0.47	38.94	40.42	1.48
8. Hostelería	25.86	21.46	-4.40	61.16	64.01	2.85
9. Transporte/comunic.	11.71	19.20	7.49	24.12	24.37	0.25
10. Intermed.financiera	36.83	49.33	12.50	58.66	49.06	-9.60
11. Servicios empresas	43.99	52.36	8.37	24.11	19.18	-4.93
12. Administr.pública	31.47	45.44	13.97	49.61	38.47	-11.15
13. Educación	80.75	84.94	4.20	8.75	8.49	-0.27
14. Serv. sanitarios	47.41	50.84	3.43	36.39	40.37	3.98
15. Servicios sociales	39.93	47.23	7.30	25.94	23.86	-2.08
16. Serv.pers./domést.	1.75	3.14	1.39	31.79	36.22	4.43
Total	25.14	30.67	5.53	24.87	23.99	-0.89

corto (3 ó 4 años) con un contenido más genérico y no tan especializado como las Diplomaturas que se imparten en la actualidad, puede no ser la solución. La armonización en nuestro país debe tener en cuenta que algunas de las Diplomaturas actuales tratan de cubrir un vacío de una buena Formación Profesional de grado superior, por lo que una reforma de las enseñanzas universitarias no debería realizarse al margen de la Formación Profesional superior.

Dado que no parece que vaya a haber problemas de escasez de titulados, podremos esperar que aparezca un problema de sobreeducación. Se dice que la sobreeducación es un problema, fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, dado que la Universidad es prácticamente gratuita (los alumnos no pagan más del 20% del coste), es decir, tiene una importante financiación pública, se considera una pérdida de recursos formar a una población que ocupará empleos en los que no se requiera un nivel de formación tan elevado. En segundo lugar, un exceso de licenciados llevará a que éstos ocupen puestos de trabajo para los que estén sobre cualificados lo que reduce su bienestar, por las molestias que les ocasiona el encontrarse en un empleo en donde no se les valora suficientemente. Si además, los licenciados desplazan en el empleo a los individuos con niveles educativos inferiores, el problema anterior se extenderá, apareciendo una distribución de los salarios distorsionada

Cuadro 5. Empleo por ocupaciones y sectores

(final)

	MAC			MBC		
	1994	2002	Dife- rencia	1994	2002	Dife- rencia
1. Agricultura	70.64	62.61	-8.02	21.44	29.25	7.81
2. Energía y agua	51.95	43.20	-8.75	14.04	13.00	-1.04
3. Extractivas y química	39.91	39.82	-0.08	20.94	17.43	-3.51
4. Ind. transformadoras	65.11	58.09	-7.02	13.63	15.68	2.05
5. Ind.manufactureras	57.24	55.17	-2.07	19.94	17.99	-1.95
6. Construcción	65.12	65.37	0.25	22.89	20.62	-2.27
7. Comercio	14.42	12.36	-2.07	14.20	14.33	0.12
8. Hostelería	1.97	2.24	0.27	11.01	12.29	1.28
9. Transporte/comunic.	8.71	6.15	-2.56	55.46	50.28	-5.18
10. Intermed.financiera	0.34	0.22	-0.12	4.17	1.39	-2.78
11. Servicios empresas	3.97	3.72	-0.26	27.94	24.75	-3.19
12. Administr.pública	6.21	5.51	-0.69	12.71	10.58	-2.13
13. Educación	1.71	1.29	-0.42	8.79	5.29	-3.51
14. Serv. sanitarios	2.90	1.62	-1.29	13.30	7.18	-6.12
15. Servicios sociales	5.90	6.81	0.91	28.23	22.10	-6.12
16. Serv.pers./domést.	1.95	2.37	0.43	64.51	58.26	-6.25
Total	29.27	25.58	-3.69	20.71	19.76	-0.95

Fuente: INE, EPA (explotación de los microdatos reponderados)

(comprimida) que no refleje las inversiones educativas y la productividad de cada uno de los individuos.

Si nos referimos a la sobreeducación, o al desajuste educativo en general, como un problema, parece obligatorio plantearse si existe alguna forma de paliarlo o resolverlo. Tal y como parece, si la demanda de educación se mueve por parámetros diferentes a las señales del mercado de trabajo, será muy complejo reconciliar oferta y demanda laboral. En la medida en que la demanda educativa tiene en cuenta parámetros relacionados con el mundo laboral es de esperar que mejoras de información y movilidad puedan paliar estos problemas. Por estas razones se hace necesario actuar, no sólo del lado de la oferta, sino también del lado de la demanda de trabajo.

Tampoco debemos olvidar que los análisis realizados indican necesidades de cualificaciones manuales, a la vez que la población ocupada mayor tiene niveles de estudios bajos.

Las proyecciones de la demanda laboral por cualificaciones deben afrontar dificultades serias: las necesidades de cualificación de una misma ocupación pueden ir

cambiando a lo largo del tiempo, como consecuencia del proceso de acumulación de capital y avances tecnológicos. Por este motivo, los enfoques empíricos pueden errar más en sus proyecciones, lo que hace necesario avanzar en el enfoque apriorístico, con el fin de aproximarse mejor a las necesidades de cualificación de cada una de las ocupaciones.

Las proyecciones de la oferta educativa no están exentas de problemas. Para realizar proyecciones fiables deberían tenerse en cuenta los factores que determinan la demanda educativa de los jóvenes, sin olvidar el distinto comportamiento que varones y mujeres tienen ante la misma. Distintos trabajos han mostrado una fuerte correlación entre el nivel educativo de los padres y la demanda de educación de los hijos. Está por determinar qué porcentaje del incremento del nivel educativo de los jóvenes se debe al incremento educativo de los padres y cuál es la tendencia de dicha relación. En las proyecciones también debería tenerse en cuenta algún supuesto sobre la respuesta que la demanda de educación tiene ante el ciclo económico y si dicha respuesta se produce o no de forma contemporánea.

En suma, las proyecciones tienen limitaciones y problemas. Sin embargo, su utilidad, aunque no absoluta, es indiscutible. Por eso creemos que sería deseable que se les diera un apoyo institucional que les dé continuidad y que permita ir aprendiendo de los errores.

Referencias bibliográficas

Cebrián, I., Moreno, G. y Toharia, L. (1997): “Transiciones laborales de las mujeres casadas en España”, *Información Comercial Española*, nº 760, págs. 129-143.

Carabaña, J. y Arango, J. (1983). “La demanda de educación universitaria en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 24, págs. 66-88.

Cuadrado, J.R. et al. (1999). El sector Servicios y el empleo en España. Evolución reciente y perspectivas de futuro, Bilbao, Fundación BBVA.

Cuadrado J.R. e Iglesias, C. (2002). Cambio sectorial y desempleo en España, Madrid, Fundación BBVA.

De Miguel, A. y otros (1979), La Universidad: fábrica de parados, Barcelona, Edit. Vicens Vives.

Fina Ll., Toharia, L. García Serrano, C. y Mañé, F. (2000). “Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española”, en F. Sáez (coord.), *Formación y empleo*, Madrid, Fundación Argentaria, 2000, págs. 47-154.

García Serrano, C., Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1995). “La naturaleza del cambio técnico y la evolución del empleo en España, 1977-1993”, *Información Comercial Española*, nº 743, julio 1995, págs. 23-44.

Garrido, L. (1991). Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los 90, Madrid, Instituto de Estudios y Análisis Económicos.

Garrido, L. y Toharia, L. (1991). “Cambio ocupacional y necesidades de formación en España, 1985-1995”, *Economía industrial*, nº 277, enero-febrero 1991, págs. 159-179.

Mañé, F. y Oliver, J. (2003). “Forecasting educational necessities in Spain through 2010”, en M. Neugart y K. Schoemann (edd.), *Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches*, Edward Elgar Publishing.

Mora, J.G. (1987). “Análisis cronológico de la demanda universitaria en España, 1962-1983”, *Cuadernos de Economía*, 15, págs. 151-375.

Toharia, L., Iglesias, C. y Llorente, R. (2000). El empleo en la Comunidad de Madrid: cambio sectorial y ocupacional, Madrid, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.

Turrión, J. y Velázquez, F.J. (2000). “Las perspectivas de crecimiento de la demanda educativa en España y la Unión Europea”, *Papeles de Economía Española*, 86, págs. 225-235.

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para la Competitividad

Uno de los factores esenciales para la competitividad son los recursos humanos que se aplican en los diferentes sectores productivos. Determinar la cualificación de los profesionales que actúan en las empresas es un reto que se ha venido a denominar “la gestión por competencias”.

Cuando esta determinación va más allá del entorno de una empresa determinada y afecta a un país, nos encontramos con un proceso de normalización o estandarización de las competencias requeridas por el sistema productivo. Si, además, se determina la formación necesaria para alcanzar dicha competencia, estaremos frente a un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Este instrumento, junto al procedimiento de reconocimiento, evaluación y registro de la competencia, así como de la información y orientación sobre el empleo, la cualificación y la formación, y de los mecanismos para la evaluación y mejora de la calidad de la cualificación y formación, constituyen el llamado “Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional”.

Este Sistema, impulsado por el Consejo General de Formación Profesional, órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno a través del Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP), y puesto en marcha mediante la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de Formación Profesional, Cualificaciones y Acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas (Art. 1.1 Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

La normalización, evaluación y certificación de la competencia profesional (Young, 2001), constituye en todos los países una respuesta a las necesidades de las empresas y organismos para incorporar a profesionales cualificados en sus sistemas producti-

vos, sometidos a fuertes cambios por la innovación tecnológica y los nuevos modos de organizar la producción. En consecuencia, se van haciendo imprescindibles las formas de aprender más diversas, y la formación ya no es el único modo de adquisición de la competencia, además de realizarse ésta durante toda la vida.

Para ello, la Ley citada genera como instrumento para la normalización un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales¹, que incluye el Catálogo Modular de Formación Asociada. El Instituto Nacional de las Cualificaciones es responsable de su definición, elaboración y mantenimiento de ambos Catálogos, de los que se deriva la oferta de formación. El procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las Cualificaciones Profesionales permite la obtención y uso oficial de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo y certificados de profesionalidad, así como de acreditaciones parciales.

Para su desarrollo se ha solicitado a las organizaciones miembros del propio Consejo General de Formación Profesional la propuesta de expertos que para cada Familia Profesional ha sido previamente determinada.

El Catálogo Modular de Formación Asociado al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales será el punto de encuentro entre las acciones formativas de la Formación Continua, los módulos formativos de los certificados de profesionalidad (regulados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y por los módulos profesionales que integren los nuevos Títulos de Formación Profesional realizados a partir de las Cualificaciones Profesionales.

La previsión establecida en el proyecto de Real Decreto² por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua en su artículo 22 y Disposición Adicional Tercera establece la vinculación entre los módulos formativos asociados al Catálogo Nacional de las Cualificaciones y las acciones formativas de la Formación Continua. La previsión de una certificación de estas acciones formativas y su capitalización para la obtención de Títulos y certificados de profesionalidad constituyen un gran avance para la formación de los trabajadores, la transparencia del mercado de trabajo y, consecuentemente, para la competitividad de las empresas y del crecimiento económico del país.

¹ Regulado por el RD 1128/2003, de 5 de septiembre (BOE del 12).

² Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua.

1. La necesidad de un sistema para el crecimiento y la cohesión social

“Los sistemas de educación y Formación Profesional desempeñan un papel fundamental al proporcionar cualificaciones y competencias” (CE 2003). Desde los años 80 el concepto de Competencia Profesional (Cidec, 1997) viene marcando las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que han puesto en marcha diferentes países para acercar el mundo laboral y los sistemas de educación y formación, para la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos y organizativos de la producción y el trabajo, así como en la renovación tanto de las entidades de educación y formación, como de los equipos docentes y de la propia oferta formativa y, por último, respecto a las modalidades de adquisición y reconocimiento de las Cualificaciones.

Ahora bien, en los años 90 la noción de Competencia Profesional comienza a ganar terreno de forma generalizada, y aunque su conceptualización sigue siendo heterogénea, se va gestando un consenso razonable en torno a cuatro conceptos fundamentales que la sustentarían:

- Posibilita dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales, que son difícilmente catalogables si se utilizan las clasificaciones más tradicionales.
- La competencia está ligada al desempeño profesional, es decir, no existe en sí misma independientemente de una actividad, de un problema a resolver o del uso que de la misma se hace.
- Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta, lo que por otra parte plantea el problema de su transversalidad, su transferibilidad.
- Integra diferentes tipos de capacidades. No se trata de una suma de capacidades, sino de capacidades estructuradas y construidas que constituyen un capital de recursos disponibles que se combinan entre sí, permitiendo que las actividades de trabajo respondan a los objetivos de la producción a los niveles requeridos en el empleo.

En este sentido, Mertens (1996) profundiza en la significación de los conceptos de cualificación y competencia: La cualificación la define como el conjunto de conocimientos y capacidades, incluyendo comportamientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación.

Sin embargo, el significado de aprender toda la vida y los enfoques en los Sistemas de las Cualificaciones son contemplados por los países de diferentes maneras

(INCUAL, 2003b), de acuerdo a sus historias nacionales y sus prioridades, y si bien no pueden transferirse fácilmente, dada la globalización creciente de las economías y las demandas de aprendizaje comunes que este proceso está generando, existen señales de convergencia en los propósitos de las cualificaciones y las reformas propuestas.

En esencia, en todos los países el Sistema cuenta con una estructura material y una estructura funcional. La primera se compone de las propias cualificaciones, que ofrecen el reflejo de competencias de los sistemas de producción de bienes y servicios, de las ofertas formativas y de las diversas formas de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias. La segunda, con una autoridad de Cualificaciones (Instituto Nacional) y una norma (la Ley con sus desarrollos), que marca las reglas de juego.

En España, el objetivo de crear un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales nace del proceso de diálogo social habido en la década de los 80 que conduce, en la de los 90, al I Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP) (1993-1996), en el que cristaliza su primera concepción. Asimismo, en 1992 se establecen los Acuerdos necesarios para la gestión de la Formación Continua por los propios agentes sociales, consolidándose la Formación Profesional Inicial, la Ocupacional para desempleados y Formación Continua para ocupados, sobre los que se diagnostican carencias de suficientes mecanismos de integración y coordinación, de calidad y de imagen (Incual 2002b).

Es, además, imprescindible considerar el proceso de descentralización del Estado español, lo que conlleva la transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas en materia de Formación Profesional y una creación de estructuras al efecto, entre las que destacan los Institutos autonómicos y los Observatorios. (INCUAL 2002a).

La respuesta a las necesidades de la economía, al empleo y al fomento de la competitividad de los sectores productivos españoles, fue objeto de análisis en el seno del Consejo General de Formación Profesional (creado por Ley 1/1986, de 7 de enero, modificado por Ley 19/1997, como órgano consultivo de participación institucional y de asesoramiento al Gobierno en materia de Formación Profesional, en el que se integran paritariamente las Organizaciones empresariales, sindicales y la propia Administración general y autonómica) y se estableció una formación basada en la competencia a partir de las previsiones contenidas en la Ley 1/1990, Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), y en la Ley 51/80, Básica de Empleo y sus normas de desarrollo, dando respuesta al segundo objetivo del Programa “Elaboración y aprobación de un Catálogo de Títulos y de un Repertorio de Certificados de Profesionalidad”. Pero este trabajo desarrollado en la década de los 90 debe ser ajustado a las nuevas necesidades de la economía y de la sociedad.

La estructura de un sistema de Formación Profesional basado en la competencia que aborda la problemática de la adquisición de cualificación (INCUAL 2002b), en el caso de la Formación Profesional Inicial, coloca al joven ante una buena perspectiva de su primer empleo, ya que puede hacer valer ante el empleador unas competencias profesionales y personales, sustentadas en amplia base y de carácter polivalente. Competencias que están acreditadas formalmente mediante un Título de Técnico o de Técnico Superior. Es competencia de las Administraciones educativas, que incluyen las dependientes de los gobiernos de las Comunidades Autónomas.

La cualificación adquirida en la Formación Continua, comprende tanto la Formación Ocupacional, en una estrategia de políticas activas de empleo en la que los desempleados -generalmente perceptores de subsidios- adquieren competencias para ocupar un puesto de trabajo, como la dirigida a trabajadores en activo, y está prevista su acreditación con los Certificados de Profesionalidad. El aprendizaje adquirido por Formación Continua de los trabajadores en activo, va dirigida a la mejora de sus cualificaciones o a su recualificación profesional. Es una formación cuya competencia la ostenta la Administración laboral y es también gestionada por las Comunidades Autónomas. En el último caso intervienen de forma importante los agentes sociales.

Este actual panorama español representa rutas de cualificación relativamente independientes, por no estar conectadas entre sí, al contemplar perfiles profesionales estructurados en unidades de competencia (caso de los títulos de Formación Profesional) y perfiles ocupacionales (caso de los Certificados de Profesionalidad) diferentes, aislados entre ellos y sin reconocimiento de las competencias adquiridas por vía de la experiencia laboral en trabajadores que han accedido a cualificaciones a lo largo de su trayectoria profesional. A este colectivo hay que añadir la población activa que no tiene ningún tipo de certificación y por ello es muy vulnerable ante procesos de reajuste organizativo y/o tecnológico en las empresas.

Por ello, en el mismo marco de diálogo social, tanto en el ámbito de agentes sociales como en el territorial, se aprobó el II Programa Nacional de Formación Profesional, por Acuerdo del Consejo de Ministro de 13 de marzo de 1998, para el periodo 1998-2002, cuyo objetivo fundamental era la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que permitiera el aprendizaje a lo largo de la vida en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, a través de la integración de los tres subsistemas de Formación.

El 19 de diciembre de 2000 se presentaron en el Pleno del Consejo General de Formación Profesional las Bases para la Ley de la Formación Profesional y las Cualificaciones. Ese mismo día se firmaron los III Acuerdos de Formación Continua. Tras la tramitación (con informe del Consejo General de FP, del Consejo Escolar del Estado, del Consejo Económico y Social, y del Consejo de Estado), durante todo el

año 2001, el 19 de junio fue aprobada la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Durante el primer semestre de 2001 se llevó a cabo en España el debate planteado en torno al documento elaborado por los servicios de la Comisión “*Memorandum del Aprendizaje Permanente*”. En sus Conclusiones se observa la confluencia con los objetivos del II Programa Nacional de Formación Profesional y la pertinencia de la Ley Orgánica, cuyo proyecto fue elaborado durante 2001. El Consejo Europeo de Estocolmo (2001) aprobó el “*informe sobre los objetivos concretos de los sistemas de Educación y Formación*”, donde se subraya la importancia de tres objetivos: la mejora de la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea (UE); la necesidad de facilitar el acceso de todos a los sistemas de educación y formación; y abrir a un mundo más amplio estos sistemas reforzando los vínculos con el mundo del trabajo, de la investigación y la sociedad en general. El Consejo Europeo de Barcelona en la primavera del 2002, aprobó el programa de trabajo al respecto.

2. Un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para la Competitividad

“Convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social” es el objetivo estratégico de la Unión Europea (UE) enunciado en el Consejo Europeo de Lisboa (celebrado el 23 y 24 de marzo de 2000) y ratificado en el Consejo Europeo de Estocolmo de 23 y 24 de marzo de 2001.

El objetivo de más y mejores empleos, significa dotar de calidad al empleo en España. En la nueva economía sometida a fuertes cambios empresariales debido a cambios tecnológicos, organizativos y sociales, la calidad en el empleo ha sido definida por una serie de indicadores (CE 2001), tanto intrínsecos como de contexto. El primer indicador de calidad intrínseca del empleo es definido como el grado de ajuste entre las competencias que se requieren en los sectores productivos y los conocimientos, destrezas y actitudes que poseen las personas, así como la remuneración que obtienen por el desempeño de su trabajo. El segundo son las cualificaciones y la formación permanente para el empleo.

En el contexto de la Estrategia Europea del Empleo, las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros hacen hincapié en las políticas de educación y formación destinadas a ayudar a los ciudadanos a adquirir y actualizar las competencias requeridas para adaptarse a la evolución económica y social a lo largo de la vida. Entre los obstáculos ligados a la Formación y la Cualificación Profesional se encuentra la inadecuación entre la formación inicial y las competencias que los

nuevos empleos requieren y la carencia de titulaciones que valoren y difundan los nuevos oficios. De forma más detallada:

- Las nuevas profesiones requieren junto a competencias técnicas, otras de carácter empresarial y de relaciones. Las nuevas cualificaciones, que deben realizar una función diversificada y adaptada a la demanda y exigencias del cliente, exigen un alto grado de polivalencia y autonomía que en muchos casos la Formación Profesional no proporciona.
- La escasez y debilidad de dispositivos sectoriales de Formación Profesional, fundamentalmente en sectores donde las Pymes son muy numerosas y poco organizadas, implica que no siempre existe una Formación Profesional Reglada adecuada en calidad y cantidad.
- Falta de mano de obra cualificada, ya que algunas iniciativas tropiezan en sus procesos de expansión por carecer de personal cualificado al no existir una formación *ad hoc*.

Según Cachón (1998), “la formación, la profesionalidad y las cualificaciones como elemento clave del empleo en un doble sentido: en términos negativos, porque la falta de formación y de estructuración de las cualificaciones puede tener un efecto de estrangulamiento sobre algunos de estos mercados en fase incipiente o de expansión de su desarrollo; y en términos positivos, porque unas cualificaciones adecuadamente estructuradas y una formación bien organizada e impartida son un estímulo para la articulación de mercados que satisfacen necesidades reales de distintos colectivos de nuestras sociedades y, de esa manera, crean empleo y mejoran las condiciones de vida y de bienestar. Ambos aspectos son claves en el desarrollo y consolidación de los mercados de los nuevos yacimientos”.

Además de nuevas actividades productivas hay cambios en los contenidos del empleo (CEDEFOP 2002) en la última década del siglo XX que conforman la llamada Sociedad de la Información, como son la aceleración del cambio (ligado sobre todo a la explosión de las ciencias y tecnologías que reclaman competencias intelectuales en detrimento de la manual), y la difusión de nuevos paradigmas organizativos, que generan nuevos requisitos de variedad, flexibilidad y calidad para la actividad profesional. También la internacionalización de las relaciones y construcción de la Unión Europea (UE), con crecientes redes de conexión de las cuales dependen muchos de los actores implicados en cualquier actividad socio-laboral, junto a las profundas transformaciones del mercado laboral, con menos puestos de trabajo estable, mayor flexibilidad laboral y emergencia de nuevas formas sociales de trabajo (autoempleo, teletrabajo... etc). Los fenómenos de globalización y localización, definitorios de la era digital y la intensa búsqueda de mayor y más amplia competencia socio-profesional, dentro de un mundo donde la movilidad se impone como cultura son otros factores.

Las implicaciones de la revolución tecnológica (Cámaras, 2000) en la organización de la empresa llevan consigo cambios, tanto en el contenido como en la organización del trabajo, así como en los patrones profesionales, yendo a otros patrones emergentes que se caracterizan por un amplio abanico de conocimientos y habilidades, pero a su vez por una rápida obsolescencia de las mismas, así como nuevas demandas de habilidades sociales y de comunicación o de resolución de problemas. La implicación en la formación es clara: se requiere fuerte especialización técnica, acorde con las innovaciones tecnológicas que coexiste, en tensión, con exigencias significativas de polivalencia técnica y funcional. El carácter dinámico de los entornos de trabajo en los que muchas organizaciones se mueven acentúa las necesidades de adecuación al cambio. Por ello los perfiles idóneos se basan cada vez más en la noción de competencias, no solo específicas sino metodológicas, organizativas, comunicativas y de autoformación.

La creación de un SNCFP tiene como finalidad conseguir el tratamiento coherente de los problemas de Cualificación y Formación Profesional de los diversos colectivos de personas, de las organizaciones y de las empresas. La misión esencial del Sistema consiste en dar una respuesta, acorde con la de otros países desarrollados (INCUAL 2003b), a la necesidad de establecer los niveles de extensión y características de la competencia profesional, que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva, de forma que se satisfagan las necesidades de la producción de bienes y servicios y del empleo, se anime a las personas a construir y progresar en su cualificación profesional y se estimule a los empresarios y a las Organizaciones sindicales y empresariales a reconocer y validar las cualificaciones conseguidas, en el marco de la negociación colectiva.

Las metas principales de las reformas para disponer los países de las cualificaciones (Young, 2001) en los recientes intentos de reformar sistemas nacionales de cualificaciones puede resumirse como sigue:

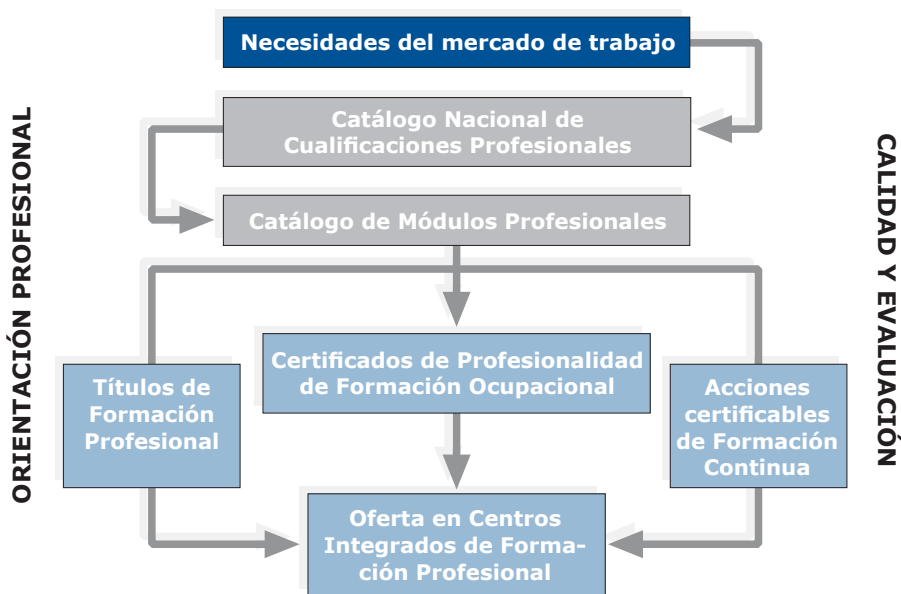
- Animar a que las personas vean la cualificación como un proceso que empieza en la educación y formación inicial y continúa a lo largo de su vida de adulto;
- Mejorar las oportunidades para la movilidad y progresión entre los tipos diferentes de cualificaciones (especialmente general y profesional) y entre las cualificaciones para sectores profesionales diferentes;
- Animar el aprendizaje informal, promover eslabones entre él y el aprendizaje formal y mejorar oportunidades para que las personas usen su aprendizaje informal para obtener cualificaciones reconocidas.

3. Instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

El Sistema es el conjunto articulado de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la Formación Profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Los instrumentos del Sistema son el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que incluye el Catálogo Modular de Formación y el Procedimiento de Reconocimiento, Acreditación y Registro de la Competencia. Además, con el objetivo de lograr la coordinar la oferta de Formación Profesional, se prevé la existencia de centros formativos donde cobran especial importancia los centros integrados y los de referencia nacional. La información y orientación, junto a la calidad y evaluación del Sistema, completan la estructura.

Gráfico 1. Sistema Nacional de Cualificación y FP



La articulación del Sistema se realiza mediante instituciones, normas y procedimientos. Las instituciones para la dirección y coordinación son el propio Gobierno, sin perjuicio de las competencias de las administraciones autonómicas, el Consejo General de Formación Profesional y el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

El papel de este último se define en el Artículo 5º de la Ley. -Dirección y coordinación del Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificaciones, apartado 3.- “El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional”.

El Instituto regulado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo (B.O.E. del 16), modificado por el Real Decreto 1326/2002, de 13 de diciembre, crea al INCUAL, como instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, para apoyar al Consejo General de Formación Profesional en el desarrollo de los objetivos de la observación de las cualificaciones y su evolución, su determinación, su acreditación, el desarrollo de su integración y el seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP).

El INCUAL, mediante su propio Observatorio profesional, concebido como una red de redes, proporcionará información sobre profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo. Esta información, junto con la contenida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, será vertida en una base de datos utilizable por los servicios de orientación y por los propios trabajadores, empresas, organizaciones y administraciones.

La Cualificación Profesional es definida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. El Catálogo Nacional de Cualificaciones tiene como fines:

- a) Facilitar la adecuación de la Formación Profesional a los requerimientos del sistema productivo.
- b) Promover la integración, el desarrollo y la calidad de las ofertas de Formación Profesional.
- c) Facilitar la formación a lo largo de la vida mediante la acreditación y acumulación de aprendizajes profesionales adquiridos en diferentes ámbitos.
- d) Contribuir a la transparencia y unidad del mercado laboral y a la movilidad de los trabajadores.

En la estructura de la cualificación deben identificarse:

- Los datos de identificación de la cualificación, en los que figurarán: la denominación oficial, la familia profesional en la que se incluye, el nivel de cualificación y un código alfanumérico.
- La competencia general, que describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.
- Las unidades de competencia, que corresponden a la cualificación.
- El entorno profesional, en el que se indica, con carácter orientador, el ámbito profesional, los sectores productivos y las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados.
- La formación asociada, estructurada en Módulos formativos.

3.1 Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

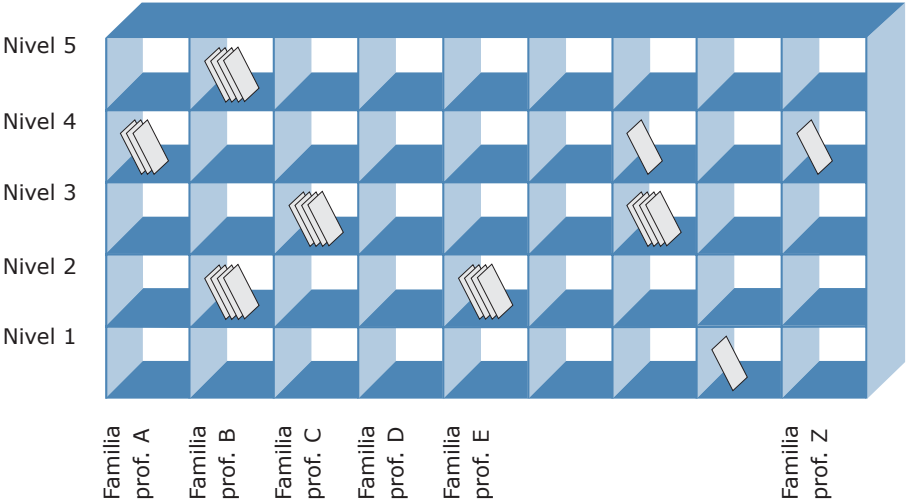
Es el eje que vertebra el sistema y se compone por las cualificaciones profesionales más significativas, identificadas en el sistema productivo, ordenadas con los criterios que se establecen en el Real Decreto. La formación asociada a las cualificaciones profesionales que constituirán el Catálogo Modular de Formación Profesional.

Para el logro de los fines indicados en el apartado anterior, mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, se desarrollarán las siguientes funciones:

- Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer sus correspondientes contenidos formativos.
- Determinar las ofertas formativas conducentes a la obtención de Títulos de Formación Profesional y de Certificados de Profesionalidad.
- Evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación.
- Facilitar la información y Orientación Profesional y los procesos de evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y para establecer ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.

La Ordenación de las Cualificaciones Profesionales atiende a criterios de carácter sectorial y funcional, y de nivel, conjugando factores de adaptabilidad y de progreso profesional. La ordenación de carácter sectorial y funcional se refiere al campo ocupacional del que se trate, por afinidad de la competencia profesional. Está estructurado en 26 familias profesionales (Anexo I del RD 1128/2003). Cada uno de estos campos está caracterizado por unas actividades económicas (CNAE) y por unas ocupaciones (CNO), así como por unos datos socioeconómicos y una asignación de formación actual.

Gráfico 2.



La ordenación vertical se establece en cinco niveles de Cualificación Profesional y son los que se establecen en el Anexo II del citado Real Decreto 1128/2003, atendiendo a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar.

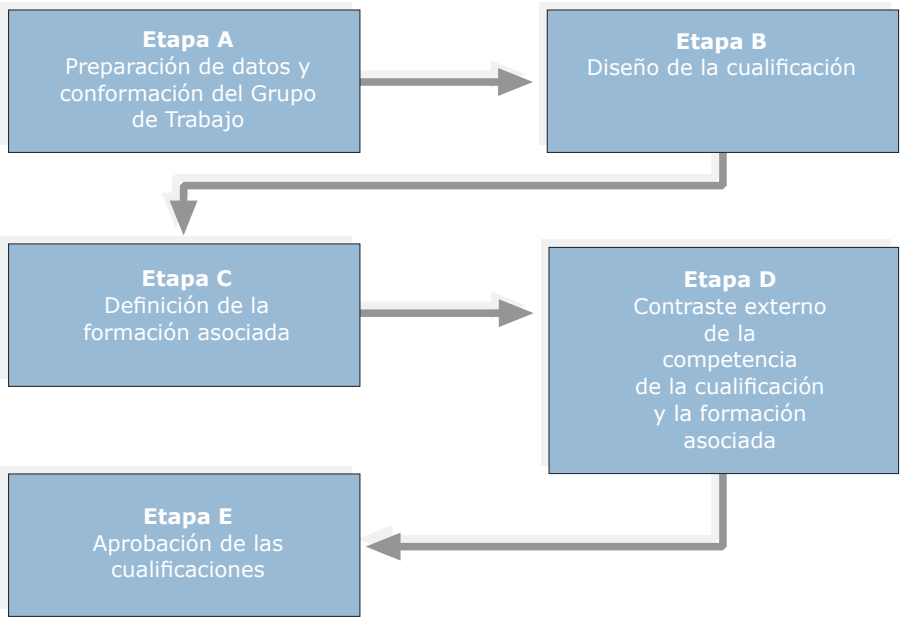
En mayo de 2003 fueron aprobadas en la comisión permanente del Consejo General de Formación Profesional las Bases para la elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Teniendo en cuenta la experiencia acumulada en la elaboración del Catálogo de Títulos de Formación Profesional, que contó con la participación de las organizaciones que componen el Consejo General de Formación Profesional, la metodología para elaborar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales seguirá las mismas fases, si bien recoge todas aquellas previsiones de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Para la determinación de las cualificaciones de cada familia profesional se constituirán grupos de trabajo compuestos por expertos tecnológicos y formativos,

propuestos por las instituciones representadas en el Consejo General de Formación Profesional (agentes sociales y administraciones general y autonómicas) y las organizaciones profesionales. Los perfiles necesarios de los expertos que deben constituirlos, se identificarán de tal modo que cubran las áreas de competencia del campo, los procesos productivos, las tecnologías inherentes, así como los procesos formativos. La participación de los expertos en los grupos en ningún caso será representativa de la organización a la que pertenecen o les ha propuesto.

Estos grupos, con la previsión administrativa y económica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, serán pilotados metodológicamente por el INCUAL y podrán encontrarse distribuidos por las distintas Comunidades Autónomas, de acuerdo con su experiencia previa en el estudio de cualificaciones y del contexto productivo de la Comunidad.

Gráfico 3. Metodología de elaboración del CNCP



En la etapa A, Preparación de datos y conformación del Grupo de Trabajo, del proceso metodológico, se prepara la información base para cada Campo de Observación que permita la puesta en marcha del proceso de identificación de competencias profesionales por parte del Grupo de Trabajo. Para ello se utilizarán los estudios y datos aportados por el INCUAL. A tal efecto, se entiende por Campo de Observación el conjunto de actividades económico-productivas que presentan una cierta afinidad tecnológica y profesional, agrupadas para su estudio por el Grupo de Trabajo.

Además, se identifican los perfiles necesarios de los expertos que deben constituir los Grupos de Trabajo, de tal manera que cubran las áreas de competencia del campo, los procesos productivos, las tecnologías inherentes, así como los procesos formativos. Dichos perfiles se envían a las instituciones representadas en el Consejo General de Formación Profesional para que formulen propuestas, de entre las que se seleccionan las más idóneas.

Asimismo, se procede a identificar las administraciones competentes y las organizaciones de naturaleza empresarial, sindical ó profesional que participarán en las etapas de contraste.

La etapa B: Diseño de la cualificación toma, como punto de arranque del proceso para determinar la competencia requerida en los sistemas de producción de bienes y servicios, el estudio y análisis del sistema productivo y mercado de trabajo. El proceso de determinación de las cualificaciones y formación asociada se basará, fundamentalmente, en el análisis funcional (o en otros adecuados al modelo) que permita la identificación de las funciones que tienen que desarrollar las personas para satisfacer los objetivos de una organización, como competencias aplicables en diversos contextos productivos

De esta etapa se obtendrá una primera aproximación de la especificación de la competencia de las cualificaciones, estructuradas en unidades de competencia y con un entorno profesional.

En una primera fase de elaboración del Catálogo, las realizaciones y criterios de realización vigentes en los actuales títulos y certificados de profesionalidad serán utilizados para conformar las nuevas cualificaciones profesionales del campo de observación.

Gráfico 4. Un sistema basado en la competencia



3.2 Catálogo Modular de Formación Profesional

El Catálogo Modular de Formación Profesional es el conjunto de Módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las ofertas de Formación Profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida.

El Catálogo Modular de formación actuará como marco orientador y como referente de calidad de todas las acciones de formación, y especialmente de la oferta de las diferentes Administraciones Públicas que aspiren a proporcionar las competencias especificadas en el Catálogo.

La formación definida en el Catálogo deberá ser lo suficientemente flexible como para poder ser aplicada respetando la especificidad y las características propias de cada oferta de Formación Profesional. Por ello, los módulos del Catálogo, respecto de una determinada cualificación, serán la zona de intersección de la oferta de programas formativos de cada subsistema de Formación Profesional aunque, en cada caso, podrán añadirse otros módulos formativos y organizar así la formación según los colectivos a los que atiende.

En la etapa C: Definición de la formación asociada, el grupo de trabajo determinará la formación asociada a la cualificación, que se estructurará en módulos formativos. Se identificarán, además, aquellas capacidades cuya adquisición deba ser, en su caso, completada en un entorno real de trabajo.

La formación, por tanto, se configura como un instrumento para la adaptación permanente a las nuevas cualificaciones que, ya sea como Formación Inicial vinculada a las administraciones educativas, o como Formación Continua, vinculada a la formación laboral y a los interlocutores sociales, permita a los individuos un aprendizaje permanente.

El proceso de determinación de las cualificaciones y definición de la formación asociada requiere la participación de distintos actores, como son la Administración General el CGFP y el INCUAL. Las Comunidades Autónomas cooperarán en la identificación y definición de las Cualificaciones del Catálogo a través de, entre otros, los Institutos de Cualificación y Observatorios existentes. En cuanto a los agentes sociales, la participación de la organizaciones sectoriales, tanto de carácter empresarial como sindical y profesional, serán esenciales en todo el proceso. La participación efectiva en el proceso garantizará la aceptación de los resultados, con el fin de lograr un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creíble y fiable.

En la etapa C: Contraste externo de la competencia de la cualificación y la formación asociada, el producto obtenido en la etapa anterior debe ser sometido a un contraste externo con las Organizaciones empresariales, sindicales y administraciones y, en su caso, con los organismos y asociaciones profesionales más significativos del sector, por medio de profesionales cualificados.

Una vez aceptada la cualificación como algo reconocible con valor y significado en el sector productivo, se recogen las observaciones aportadas en el contraste y el grupo de trabajo ajustará la especificación de la competencia definida y de la formación asociada, en su caso.

En la etapa F: Aprobación de las Cualificaciones, La Cualificación Profesional con la formación asociada se someterá al Consejo General de Formación Profesional, acompañada de una ficha informe en la que se describan, en líneas generales, los trabajos desarrollados y las entidades que han participado en la identificación y contraste de la Cualificación. El Gobierno aprobará las Cualificaciones que procedan incluir en el Catálogo (Art. 7.1).

El resultado es un conjunto de Cualificaciones ordenadas por niveles y organizadas en familias profesionales, homogéneas en su dimensión y donde quedan definidas tanto las competencias de cada Cualificación y los módulos formativos.

Para la implementación de esta formación la Ley prevé, como documentos de acreditación, tanto los títulos de Formación Profesional como los Certificados de Profesionalidad, y una oferta de Formación Profesional en centros, entre los que destacan los Centros Integrados de Formación Profesional, donde la oferta se extenderá tanto para la población joven como para los demandantes de empleo y también para los trabajadores ocupados.

3.3 Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales

Es un conjunto coherente de dispositivos, normas, procedimientos y registros, que establece y permite, con validez y fiabilidad, reconocer, evaluar, certificar y acreditar la competencia de las personas, vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Responde al objetivo de promover la integración de las diversas formas de adquisición de la competencia profesional.

Las acreditaciones relacionadas con el SNCFP que se expidan, títulos y certificados de profesionalidad, como forma oficial y común de acreditar y registrar la competencia obtenida por las personas en todo el territorio del Estado, deben ser accesibles

de una forma flexible que permita la acumulación de créditos de competencia cualquiera que sea su origen.

Las vías de acceso de la población a las Cualificaciones Profesionales serán posibles mediante la adquisición de competencia a través de la Formación Profesional o bien mediante el reconocimiento de la competencia lograda a lo largo de la práctica y experiencia laboral (incluido el aprendizaje no formal).

El proceso de evaluación y certificación de la competencia debe ser válido, fiable y adaptado. *Válido*, en el sentido de asegurar que quien obtenga un resultado positivo alcanza los estándares de competencia requeridos en las situaciones de trabajo; *fiable*, en el sentido de que los candidatos son evaluados en condiciones homogéneas independientemente del momento o del lugar en que se realiza el proceso; y *adaptado* a la demanda potencial de todos los ciudadanos, lo que implica la necesidad de planificarlo y programarlo en el tiempo y en el espacio (INCUAL 2002).

3.4 Información y Orientación Profesional

En la implementación del Sistema Nacional se debe promover una red integrada de información y Orientación Profesional, cuya finalidad es hacer posible que todos los colectivos tengan una información y un consejo orientador coherente, global y accesible en materia de formación y Cualificación Profesional.

La red debe disponer de material de información y orientación adecuados y fácilmente comprensibles por los usuarios sobre: La estructura de las cualificaciones y su relación con los empleos; los datos procedentes de la observación del trabajo y del empleo, las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida, así como el asesoramiento sobre las diversas ofertas de formación.

El Punto Nacional de Referencia de Cualificaciones, ubicado en el INCUAL, tendrá como fin dotar de información transparente sobre las mismas y cooperar con los existentes en otros países, que conforman la Red de Puntos Nacionales de Referencia, lo que facilitará la movilidad de los trabajadores y de las personas en formación.

4 Calidad y evaluación del Sistema

La evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se orientará a la permanente adecuación del mismo, a las demandas sociales y a las

necesidades de desarrollo del sistema productivo. La evaluación tiene la finalidad básica de garantizar la calidad de las acciones incluidas en el SNCFP, para asegurar a sus usuarios su fiabilidad y permanente actualización. A tal efecto, se definirán los factores de calidad, y sus indicadores, que han de observarse en las acciones del SNCFP.

El propio Catálogo Modular de Formación, la actualización permanente de los programas de formación y la suficiente cualificación de los profesores y formadores, así como la calidad de los métodos y formas de enseñanza y aprendizaje y la mejora continua de la gestión del centro de formación, junto a la adecuada dotación de instalaciones, medios y equipamientos del centro, son aspectos cruciales. Estas son algunas de las conclusiones que han sido obtenidas en el Foro Europeo sobre Calidad de la Formación Profesional (INCUAL, 2002d).

Las funciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Formación Profesional son coherentes con la resolución del Consejo (CE, 2003) para reforzar la cooperación europea en materia de Formación Profesional, en el que se da prioridad a la transparencia, unidad a la información y orientación, así como al reconocimiento de competencias y cualificaciones (que se ha instrumentado mediante un grupo de trabajo de Transferencia de Créditos en el que participa el Instituto) y en la garantía de calidad de la Formación Profesional.

Referencias bibliográficas

Cáchon, L. (1998). Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Cámaras (2000). El Libro 2000 de la Formación, Biblioteca Civitas Economía y Empresa. Madrid.

Cedefop (2002). Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo informe de investigación sobre formación profesional en Europa.

Caspar, P. (1994). Cualificaciones y competencias. La contribución de los proyectos Leonardo da Vinci y Adapt. Grupo Besolan. Publicado por Incual 2001.

CE (1993). Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo. Comisión Europea.

CE (2002) COM 2001(313 final). Comunicación de la Comisión de la Comunidades Europeas sobre Políticas sociales y de empleo, un marco para invertir en la calidad.

CE (2003). Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002, relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (DOCE 18/1/2003).

Calidad e innovación. Optimizar el capital humano de Europa, reto de los Sistemas de Educación y Formación, IRDAC, Comité Asesor del I + D de la Comisión Asesora.

CEDEFOP (2001). European structures of qualification levels. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CIDEC (1998). Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate. Cuaderno de trabajo 27.

INCUAL (2002a). Consejos y Programas de Formación Profesional en España, Madrid

INCUAL (2002b). Guía de la Formación de Profesionales en España, Madrid

INCUAL (2002c). Foro de las Cualificaciones nº 5.

INCUAL (2002d). Foro de las Cualificaciones nº 6.

INCUAL (2003a). Guía sectorial de la Formación de Profesionales en España, Madrid

INCUAL (2003b). Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional, Madrid

INCUAL (2000). Plan Nacional de Valorización del Programa Leonardo da Vinci "Nuevas actividades, nuevos yacimientos de empleo, desarrollo del espíritu emprendedor.

MERTENS, L. (1996). Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT.

SIMONE, D., HERSH. L. Defining and Selecting Key Competencies. OCDE. Hogrefe & Huber Publishers

YOUNG, M. (2001). Los Sistemas Nacionales de Cualificación Profesional. Documento de trabajo de la OCDE. París.

2

*Experiencias de
Formación y
Cualificación
en España*

Experiencias Integrales de Formación y Cualificación

Posiblemente será la palabra transformaciones una de las más repetidas por los ponentes a lo largo de estas Jornadas. En efecto, las transformaciones que a lo largo de esta década se están produciendo o, en su caso, debieran iniciarse, justifican muchas de las actuaciones que en diversos campos, las Administraciones están realizando.

Entre ellas, hay una de gran calado y asumida desde el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en la primavera del 2000: Transformar Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer creando cada vez más y mejores empleos, con sostenibilidad y alto nivel de cohesión social.

Existe un amplio consenso entre los expertos al asegurar que esa futura economía basada en el conocimiento se fundamentará sobre dos elementos claves: la innovación y la formación. En efecto, la innovación entendida como el proceso de transformar el conocimiento en riqueza, es decir, en nuevos productos o servicios, en ventajas competitivas, en lograr nuevos mercados... Es obvio interpretar que en la medida que exista mayor nivel de conocimiento mayores serán las posibilidades de innovar. Existe un amplio consenso en admitir que la formación es una de las grandes vías para incrementar el conocimiento; en definitiva, con la formación se incrementan los conocimientos y se estará en situación de abordar mayores innovaciones y, en consecuencia, mayores niveles de riqueza y bienestar social para un país.

Estos son los argumentos que soportan todos los esfuerzos y experiencias que desde el País Vasco se están llevando a cabo en los últimos años. Son tres las grandes actuaciones que se han abordado: la primera, referida a potenciar la cultura de la formación entre las personas; en segundo lugar, las relacionadas con la configuración de un sistema de formación eficaz; y finalmente, las relacionadas con lograr que sea un sistema amable.

La primera actuación está clara, hay que infundir en las personas el hábito de formarse. Se necesitará tiempo para lograr que las personas tomen conciencia de la importancia de este tema. Con todo, es inexcusable abordarlo. Un ejemplo del que pueden tomarse determinadas estrategias es la práctica del deporte. En los años 70 el Estado puso en práctica una serie de iniciativas (basadas en la comunicación) para concienciar a las personas sobre la importancia del deporte para una vida más sana. Pasados 25 años se puede concluir que esas iniciativas tuvieron calado en la sociedad, de tal manera que hoy día la práctica del deporte es algo asumido por las personas como un hábito más en su tiempo de ocio. Por supuesto, deben llevarse a cabo ciertas estrategias para mantener dicho hábito, pero los avances han sido muy significativos. Algo parecido hay que hacer con la formación.

En cuanto a la tercera actuación, lograr un sistema amable, desde el País Vasco se contemplan varios proyectos:

- Establecer un sistema de orientación permanente y cercano a la persona. No hay duda que vivimos en una sociedad cada vez más compleja y esto se nota en los diferentes ámbitos de la vida. La formación y el mercado que la rodea no son ajenos a esta característica. Por ello se hace necesario facilitar a las personas orientación sobre diferentes itinerarios formativos para que, de acuerdo con su potencial y objetivos, puedan optimizar sus recursos (no solamente económicos sino, fundamentalmente, de tiempo, con frecuencia el recurso más escaso de las personas).
- Potenciar las diversas formas de enseñanza, teniendo a la persona como eje central. En efecto, la formación no debe obedecer solamente a criterios formalistas cuyo monopolio tienen los Centros formativos oficiales; de la misma manera no puede estar prisionera de bandas horarias y calendarios difícilmente asumidos por personas en activo; y, en último término, la formación debe dar cabida a las nuevas formas derivadas de la incorporación de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.
- Evitar rigideces en el sistema y, en consecuencia, dotarle de una mayor accesibilidad a sus diferentes niveles. En este tema resultan aplastantes las argumentaciones que desde el Consejo Económico y Social de la Unión Europea (UE) se aportan en respuesta al memorándum sobre el aprendizaje permanente. Así, se puede leer: *“En algunos estados miembros, la obtención de un diploma de enseñanza secundaria, constituye un requisito imprescindible para el acceso a la enseñanza superior. El Consejo Económico y Social aboga con firmeza por la modificación de estas disposiciones que afectan a derechos de los ciudadanos con arreglo al actual contexto”*. En resumen, se puede afirmar que, en una futura Sociedad del Conocimiento, éste debe de estar al alcance de todas las personas, evitando rigideces derivadas de establecer requisitos académicos formales para poder su acceso.

- Implementar, por último, un sistema de reconocimiento que facilite la acreditación de las competencias de las personas con evidencias derivadas de aprendizajes no formales e informales (experiencia profesional). Este es un asunto de candente actualidad y sobre el que llevamos algunos años debatiendo sin resultados prácticos. Para una correcta interpretación de lo que queremos manifestar debemos detenernos a analizar el actual sistema de Cualificaciones Profesionales que tenemos en el estado y el papel que juega la experiencia profesional.

Existe un amplio consenso en admitir que actualmente hay un sistema de Cualificaciones Profesionales en el Estado; ahora bien, es un sistema basado en titulaciones académicas. Esto es así por diferentes motivos, entre los cuales podríamos subrayar: el reconocimiento social que tienen las titulaciones; la mentalidad de asociar titulación académica alta con altos reconocimientos económicos; y por último la titulación académica que se estima necesaria para el desarrollo de dicha ocupación.

En este contexto es fácil observar el papel marginal que tiene la experiencia profesional. Normalmente, un reconocimiento económico (trienios o similares) y en el mejor de los casos facilitar la promoción, pero casi siempre complementando tal decisión con pruebas de diferente naturaleza. En todo caso, la promoción mediante la experiencia profesional se encuentra, generalmente, con un nivel no franqueable.

Como contraposición a esta realidad, y fuera de toda duda, la experiencia profesional conlleva un conocimiento que se manifiesta en la acción. En la medida que dicho conocimiento se comunica, se enuncian las fases y las condiciones en que debe de llevarse a cabo: se está hablando de un saber procedimental. Este saber debería ser suficiente para compararlo con los resultados derivados de una profesión u ocupación y, de esta forma, obtener su posible certificación (parcial o, su caso, total).

Por ello se está demandando desde amplios sectores (Organizaciones empresariales, Administraciones y ciudadanía) la transformación del actual sistema de Cualificaciones Profesionales basado en titulaciones académicas en otro basado en la competencia. Labor que desde hace varios años se está llevando a cabo en el País Vasco y que, esquemáticamente, se describe más adelante, dado que se recoge en la segunda actuación descrita.

En todo caso, hay que subrayar dos temas importantes asociados a esta actuación. En primer lugar, estas estrategias son complementarias, es decir, todas ellas se deben realizar en paralelo, evitando abordarlas de forma individual. Además de sinergias en los resultados se evita que se transformen en árboles que nos impidan ver el

bosque. En segundo lugar, estas estrategias son la base fundamental para lograr altos niveles de cohesión social. En efecto, con frecuencia se asocia la cohesión social con medidas para incrementar recursos o establecer discriminaciones positivas hacia grupos marginales derivados de familias desestructuradas: de la inmigración, de personas del ámbito carcelario y de los desequilibrios derivados del género mujer. Siendo importantes dichas actuaciones se hace inexcusable abordar las planteadas en el punto anterior.

El argumento es sencillo: en la futura Sociedad del Conocimiento, éste debe de estar al alcance de la mayoría de las personas. De lo contrario la lista de personas con necesidades de actuación particular de apoyo se hace cada vez más grande y diversa. En definitiva, para incrementar los niveles de cohesión social hay que conseguir que el conocimiento esté al alcance de todos, que sea universal facilitando orientación, evitando rigideces en su acceso, reconociendo los logros con independencia de la vía utilizada y ampliando las formas de enseñanza-aprendizaje que faciliten el consumo de formación.

Nos queda describir los trabajos relacionados con la segunda gran actuación: la eficacia. Desde el País Vasco se ha entendido que dicha cualidad otorgada a un sistema de formación pasa por trabajar en dos elementos importantes: en su calidad y en la respuesta que logra ante los requerimientos de las Organizaciones empresariales.

En cuanto a la calidad son notorios los esfuerzos que en los últimos años se han llevado a cabo en los centros de Formación Profesional. Como dato clave está el logro, por más de veinte centros, de la certificación ISO para su gestión y ya son cerca de la decena aquellos que en el modelo de calidad EFQM europeo han logrado la Q de plata, distintivo que el Gobierno Vasco otorga al alcanzar un cierto nivel. Quizás lo más significativo es que la felicitación es íntegra para el propio centro y, en consecuencia, para las personas que lo conforman, indicador de la conciencia y compromiso que existe entre los profesores y entre las profesoras ante la calidad en su trabajo.

Centrándome en el segundo elemento (respuesta a los requerimientos) resulta evidente que, en primer lugar, hay que acudir a las propias Organizaciones empresariales para recoger sus requerimientos. Labor que durante estos tres últimos años hemos realizado y como consecuencia se han logrado las cualificaciones profesionales de nueve familias o áreas profesionales.

Además, la apuesta del País Vasco ha sido la de establecer dichas cualificaciones en términos de competencia y no en términos de conocimientos. Decisión importante, pues entendemos que facilita, entre otras, la mejor respuesta a las necesidades de

los contratadores, una mejor orientación, y posibilita reconocimientos a las personas de su competencia, aportando unas evidencias diferentes a las derivadas de los aprendizajes formales.

Junto con la definición de Cualificaciones Profesionales que aspiran a recoger los requerimientos en términos de competencias de las Organizaciones empresariales, se ha realizado un Catálogo Modular Integrado. Este Catálogo facilita a los oferentes de formación un elemento que potencia, junto con otros, la calidad de sus procesos formativos. Una consecuencia significativa es lograr la integración de los diferentes subsistemas de Formación Profesional.

Como se puede observar, a lo largo de estos últimos años se ha trabajado en la deseada transformación de un sistema de Cualificaciones Profesionales basado en titulaciones académicas en otro basado en competencias.

En suma, desde el País Vasco se aporta una experiencia acorde con el título de esta mesa: *Integración de Formación y Cualificación*. Además, como a lo largo de estos años lo hemos demostrado, aportamos las luces y las sombras de nuestro trabajo. Éstas últimas, en ocasiones son muy enriquecedoras, pues nos facilitarán el no repetir errores.

En todo caso, una conclusión es que estamos ante una transformación profunda de nuestros sistemas de formación que, por su calado, va a requerir del tiempo y del esfuerzo de todos.

Experiencias

En primer lugar quiero agradecer la invitación de la Fundación Tripartita para participar en estas Jornadas. Es un placer para mí compartir esta mesa con las personalidades que me acompañan, de las que estoy segura aprenderemos todos mucho esta tarde.

Considero que el gran avance que ha experimentado la Formación Profesional en los últimos años ha venido producido por el nuevo diseño que introdujo la LOGSE en esta parte de la educación. La LOGSE define la Formación Profesional como el conjunto de enseñanzas que capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.

“La F.P. Específica facilitará la incorporación de jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de formación del sistema productivo”.

Entendemos por tanto que la LOGSE nos impulsa a realizar:

- Formación Inicial, dirigida al alumnado que continúa en el sistema educativo.
- Formación Continua, entendida en dos vertientes:
 - Formación Profesional de actualización o reciclaje de los trabajadores.
 - Formación Profesional Continua de recualificación o aumento de cualificaciones asociada al Catálogo de Cualificaciones.

Ante este panorama, se desarrollaron los Títulos profesionales de la FPE, tomando como referencia fundamental las necesidades de cualificación del sistema productivo, de tal manera que su estructura, objetivos, criterios de evaluación y contenidos vienen enfocadas desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo. Por ello, los títulos se adaptan a las necesidades del

sistema productivo y dan respuesta a la demanda de los ciudadanos, tanto para la Formación Profesional Inicial como para formación a lo largo de la vida.

En Formación Inicial, el sistema educativo está dando una respuesta adecuada: en Andalucía hemos aumentado en los tres últimos años la población estudiantil de FPE en un 37%; hemos pasado de 59.843 alumnos/as en 2000/01 a 82.350 alumnos/as en 2002/03, con unos crecientes índices de inserción profesional y, lo más importante, de satisfacción empresarial. Se ofrecen 106 titulaciones de las 142 que contiene el Catálogo Nacional.

Pero, a pesar de tener la mayor red de centros de formación y la mayor red de profesionales y expertos para la formación, éstas no son rentabilizadas por el conjunto de la población que lo requiere; todo ello por la inflexibilidad (a mi entender) y la segregación de los tres subsistemas de Formación Profesional, en los que la gestión está perfectamente dividida entre las instituciones.

Sin embargo, debemos saber que todos los recursos existentes en formación son pocos para cubrir las necesidades que tenemos que atender; además, en un corto espacio de tiempo, si queremos que muchas personas no lo pasen mal en los próximos años. Porque hay que tener en cuenta que los avances que se han producido hasta ahora son una muestra corta, comparada con lo que va a ocurrir en los próximos 10 ó 15 años, porque:

- Es la revolución tecnológica la que está provocando grandes cambios en las estructuras de gestión y producción en las empresas.
- Ahora prácticamente todos los trabajadores tienen que utilizar herramientas complejas.
- La globalización de la economía hace necesaria la preparación de las personas para afrontar la creciente apertura de nuevos mercados.

Ante estos planteamientos no todos los países están actuando al mismo ritmo, y no es España, por el momento, de los países más avanzados en políticas de formación de los ciudadanos. Los datos publicados por Eurostat en cuanto a Formación Continua son éstos:

Dinamarca ... 96%	Alemania 75%	Suecia 91%	Austria 72%
Holanda 88%	Luxemburgo.. 71%	Noruega..... 86%	Bélgica 70%
Finlandia 82%	España 36%	Irlanda 79%	Portugal..... 22%

Contamos ya, al menos, con el reconocimiento de la sociedad de la necesidad de formación. Una encuesta realizada por Eurobarómetro a 18.000 personas de los 15 estados miembros más Noruega e Islandia, entre el 15-1 y el 28-2 de 2003. publicada el 5 de mayo, nos descubre que:

“... En general la gente es consciente de que, para prosperar en la Europa del conocimiento, es necesario tener una gama más amplia de competencias en materia de TIC y de idiomas, así como en capacidades de comunicación”.

“Sólo el 58% de los entrevistados manifestó saber manejar un ordenador, pero sólo la mitad sabe utilizar Internet”.

“Alrededor del 70% de los entrevistados en España, Reino Unido e Irlanda dijo no saber ningún idioma extranjero”.

Es importante conocer estos datos para que reaccionemos sin demora. Por ello es muy importante que unamos el mundo productivo y el educativo para que, desde la formación, seamos capaces de dar respuesta a las empresas, sabiendo que a los profesionales los vamos a formar para que tengan funcionalidad dentro de su propio trabajo y capacidad de adaptación a los cambios.

Debemos por tanto atender a varios factores:

- Integrar al máximo las ofertas de Formación Profesional.
- Formar en competencias profesionales.
- Incidir en las NTIC y en Idiomas.

No voy a enumerar los problemas que vienen arrastrando cada uno de los subsistemas de Formación Profesional, pero sí quisiera al menos incidir de forma breve en cuáles son las líneas que debieran marcar una buena gestión de la Formación Profesional en su conjunto:

- La flexibilización del Plan FIP, para que la formación de respuesta a las necesidades reales de la población a la que van dirigidas, y no que la demanda de formación venga condicionada por la oferta que realizan los centros colaboradores en función de su homologación. Y sobre todo se hace urgente adaptar la formación de los Certificados de Profesionalidad a las necesidades reales de formación, sabemos que los Certificados de Profesionalidad fueron elaborados por la administración estatal sin ninguna colaboración de las CC.AA; esa colaboración sí existió en la elaboración de los Títulos Profesionales.

- Planificación conjunta de la Formación Profesional, tanto Ocupacional como Continua. El público que requiere esta formación es el mismo, tanto para la formación de actualización como de adquisición o incremento de cualificación.
- Descentralización de la Formación Continua (lo que facilitará en las CC.AA la integración con el resto de subsistemas). Hay que tener en cuenta que las CC.AA están más cerca de las necesidades empresariales de su territorio. No debería desaprovecharse una vez más la oportunidad de establecer una buena gestión con la centralización de la misma, como ha ocurrido con la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, excesivamente centralista y elaborada y aprobada sin la colaboración y el acuerdo de las CC.AA, sin entrar en el rechazo generalizado de los partidos políticos representados en el Congreso de los Diputados (9 enmiendas a la totalidad y 5 textos alternativos. ¡Esto es histórico!).
- Establecimiento de un Sistema de Reconocimiento, Evaluación y Certificación de la Competencia que incentive a los trabajadores a formarse porque puedan ver traducidos sus esfuerzos en promoción profesional. Esto, unido a determinados incentivos fiscales, o de otro tipo, a las empresas, nos permitirá elevar los porcentajes de Formación Continua en España para aproximarnos a nuestros socios de la Unión Europea (UE).
- Desarrollo urgente del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, lo que permitirá que la Formación Profesional en general ofrezca una formación asociada a competencias, que es lo que requiere el sistema productivo. Un desarrollo coordinado desde el INCUAL, pero con la referencia cercana de las CC.AA. Una Comunidad Autónoma no debe esperar el turno para la definición y elaboración de una cualificación que requiere de forma inmediata: Dispóngase metodología, estructura, dimensión, etc. e inclúyase en el Catálogo Nacional si se ha desarrollado correctamente.

¿Qué venimos desarrollando en Andalucía para dar respuesta a algunas de las cuestiones de las que venimos hablando?

- Para la definición de las Cualificaciones Profesionales que demanda el sistema productivo andaluz y el resto de objetivos contenidos en su decreto de creación, hemos creado el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales. El Plan Andaluz de Formación Profesional (1999-2006) incluye, entre sus objetivos, este instrumento. Fue un largo debate en el CAFP y un largo recorrido hasta la aprobación del Decreto. Comenzará a funcionar la primera semana de septiembre de 2003. Ahora se están produciendo los nombramientos.

En cuanto a la Integración:

- En primer lugar, y puesto que los centros integrados deberán desarrollar su gestión en ámbitos más amplios que los habituales de los actuales centros de educación secundaria, hemos iniciado la implantación de sistemas de gestión de calidad en 18 centros que, sin que todos vayan a ser centros integrados, sí que entendemos que todos los integrados deberán trabajar con estructuras de gestión y organizativas basadas en sistemas de calidad.
- Tenemos identificados cinco centros para que en el próximo curso escolar puedan iniciar su actividad como centros integrados: Sanidad, Fabricación Mecánica, Hostelería y Turismo, Agraria, Química.
 - Actualmente 48 centros en Andalucía imparten en sus instalaciones Formación Profesional Ocupacional y Continua. Realizamos un acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y la de Empleo y Desarrollo Tecnológico, mediante el cual equipamos conjuntamente 25 talleres de centros educativos y en esos talleres más otros tantos equipados por Educación se desarrollarían actuaciones del subsistema de Formación Profesional Ocupacional.
- 26 Cursos formativos se imparten mediante convenios con Ayuntamientos y empresas y 6 de ellos se desarrollan totalmente en las instalaciones de las Empresas:
 - Deretil: Elaboración Productos Farmacéuticos.
 - Ciatesa: Proyectos de Fluidos Térmicos.
 - Cupimar: Producción Acuícola.
 - La Barbateña: Conservería Vegetal, Cárnica y de Pescado.
 - Famadesa: Matadero, Carnicería, Charcutería.
 - FAASA: Técnico de Mantenimiento Aeromecánico.

En dos de ellas participa además la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico para la formación adicional que requiere el perfil demandado por las empresas.

- De alguna forma hemos integrado la Formación Profesional de Grado Superior con las carreras técnicas Universitarias. Hasta el momento hemos realizado el estudio comparativo con 12 Ciclos Formativos de Grado Superior y 15 Ingenierías Técnicas y 3 Diplomaturas. Este curso 2002-2003, las convalidaciones se han aplicado en la Universidad de Jaén con tres ciclos formativos y otras tantas Ingenierías Técnicas, dando respuesta al Convenio firmado con esta universidad, de acuerdo con el cual, el alumnado que haya terminado esos ciclos formativos ha visto convalidados hasta el 29% de los créditos de las Ingenierías. El próximo curso se aplicarán el resto en tres Universidades Andaluzas.
- Flexibilización de la oferta de FPE. Hemos publicado la Orden de Oferta Modular. Puesto que cada módulo profesional lleva asociadas unidades de competencia, vamos a posibilitar que, sin necesidad de realizar el ciclo de forma completa, se puedan adquirir las competencias que a cada persona le demanda el sistema productivo para su inserción profesional o para su promoción, a la vez que podrán ser acreditadas sus competencias de forma oficial.
 - Los trabajadores del sector del Transporte en Andalucía nos han solicitado, a través de su sindicato, la realización de módulos de nuestros títulos (no les interesa realizar los cursos sin ver sus competencias acreditadas). Vamos a implantar estos módulos en cuatro provincias de Andalucía exclusivamente para trabajadores mediante un convenio con UGT-A. Cuando estos trabajadores tengan acreditadas las competencias asociadas a tres módulos profesionales del ciclo, tendrán automáticamente la capacitación necesaria para la apertura de un negocio de transporte de mercancías o viajeros.
 - Oferta de FPE. a Distancia (on-line). Comenzamos el próximo curso (2003-2004) la Formación Profesional a través de Internet, dirigida principalmente a trabajadores y personas que tienen dificultad para asistir de forma regular a un centro de formación. Comenzaremos con dos ciclos:
 - Información y Comercialización Turística.
 - Gestión Comercial y Marketing.

Para la acreditación de los módulos parciales hemos editado el Libro de Acreditación de Competencias. Aquellas personas que terminen el ciclo completo obtienen además la Tarjeta de Acreditación de Competencias.

Dar respuesta a todas las necesidades de formación requiere:

- Una gran coordinación y colaboración entre las Instituciones.
- Gestión unificada de las políticas de formación: Un solo organismo marcando las políticas de la Formación Profesional.
- Descentralización de la gestión a las CC.AA de toda la Formación Profesional
- Formación en competencias profesionales.
- Flexibilización de la Formación Profesional.
- Aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Finalmente conviene recordar que tenemos la población más joven de Europa y debemos procurar tenerla bien formada e incentivada para que esas potencialidades se queden aquí, y podamos dar respuesta a los nuevos requerimientos del mundo del trabajo en una economía globalizada a nivel mundial y enormemente competitiva.

Una Perspectiva Sindical Sectorial sobre Formación y Cualificación Profesional

“Los modos de clasificación de los puestos de trabajo, los procedimientos aún limitados de validación de los logros profesionales y las relaciones entre formación y empleo constituyen objetos de investigación fecundos. Es necesario preservarlos de ejercicios descarnados que, al privarlos de sus determinantes sociales, constituyen más un retroceso que un avance en el conocimiento. Sin embargo, algunos modelos y conceptos se imponen. Su fuerza de convicción descansa tanto en las formas de observación elegidas, como en las circunstancias que los rodean, en las medidas que toman y en las representaciones que los estructuran. Es cierto también que con el empleo y la formación nos encontramos en un ámbito conflictivo, en que los modelos se cargan de ideología”.

Mateo Alaluf y Marcelle Stroobants.

“¿Moviliza la competencia al obrero?”

Formación Profesional, CEDEFOP, 1/1994, pag. 55.

En primer lugar, queremos agradecer a los organizadores su invitación para participar en este foro. Participación que pretende poner en común con el resto de personas asistentes a esta Mesa Redonda algunas cuestiones relativas a las relaciones entre formación profesional, cualificación y empleo; así como a la descripción de la puesta en marcha de una experiencia concreta de participación de los agentes económicos y sociales del sector del Metal en estas políticas.

Al anteceder esta intervención con una cita tan expresamente alineada con el reconocimiento de la complejidad que entraña referirse a las relaciones entre la formación y el empleo, tenemos simplemente la intención de avanzar que consideramos que esta relación es conflictiva, puesto que se trata de dos espacios, aunque parezcan condenados a entenderse, con lógicas y características estructurales radicalmente separadas: Escuela y Empresa. El sistema educativo y el mundo del trabajo pertenecen a dos planos distintos del sistema social, han nacido independientes el uno del otro y se han desarrollado en función de sus propias lógicas evolutivas.

La creación de mecanismos institucionales de entendimiento entre ambos tiene ya una dilatada historia en los países más desarrollados. Aún con sustanciales diferencias entre ellos, desde hace décadas, se han desarrollado diversos modelos de sistemas de articulación que, comúnmente, denominamos Sistemas de Cualificaciones Profesionales. En el caso español nos encontramos en el proceso de concreción política, normativa y operativa del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), Definido en la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

A lo largo de este Curso, se han analizado varias de las características de este proceso y se han valorado sus potenciales proyecciones en el ámbito de la formación y del desarrollo de las competencias profesionales. Nosotros querríamos complementar, desde una perspectiva sindical concreta, algunos de los rasgos más relevantes que configuran las conceptualizaciones y las formas de gestión de las Cualificaciones Profesionales de en los marcos de las relaciones sociolaborales.

La más directa regulación de la prestación profesional de las personas asalariadas, en las relaciones laborales concretas, es la que se presenta, derivada por el propio Estatuto de los Trabajadores (ET), en los Sistemas de Clasificación Profesional de los Convenios Colectivos.

Los sistemas de Clasificación Profesional, como mecanismos de diferenciación de los trabajadores y trabajadoras en el seno de las relaciones de empleo, constituyen un procedimiento de jerarquización (profesional y salarial) de los individuos, en el espacio concreto de las relaciones laborales de las empresas y sectores de actividad.

Esta función de jerarquización, de los trabajos y de los trabajadores como luego veremos, confiere a las materias de encuadramiento profesional el carácter de estructurales en la prestación de la relación laboral, por su directa determinación en la configuración de las condiciones de trabajo y de empleo.

A pesar de esta simple definición de la naturaleza técnica y funcional de los sistemas de clasificación profesional, el primer escollo que se nos plantea es tratar de contestar a la pregunta de a qué aluden o, más concretamente, qué es lo que se clasifica.

Existe un consenso generalizado, entre las diversas perspectivas analíticas, de que los sistemas de clasificación son el resultado de calificar las cualificaciones profesionales. Sin embargo, puede entenderse que el término cualificación se refiere a las capacidades necesarias para ocupar un puesto de trabajo, es decir, a las cualidades concretas de los trabajadores, o bien, que se refiere a las exigencias del puesto. Lo cual nos sitúa ante la cualificación del trabajador, por una parte, y del puesto, por otra.

Para las concepciones más tecnocráticas la cualificación viene definida por los requerimientos objetivos de los puestos de trabajo. Es decir, está tecnológicamente determinada por el diseño de los sistemas productivos considerados más eficientes y, en el resultado final, aparecerán los nuevos puestos de trabajo que deberán ser cubiertos por la mano de obra.

Frente a esta categorización, nada neutral en sus implicaciones para las relaciones laborales, cabe preguntarse cómo es posible definir la cualificación de un puesto si éste no puede presentar aisladamente cualidades de trabajo. Dicho de otra forma, *“no es el puesto, que no realiza trabajo alguno, lo que está remunerado, sino el trabajador”*¹.

En este mismo sentido, y concretando el enfoque que se sugiere en, la cualificación del trabajador no puede evaluarse como puro conocimiento, sino únicamente en la medida en que esté relacionado con un puesto de trabajo: la cualificación se constituye como relación del trabajador con su trabajo, es decir, en la relación de empleo. De esta manera se abre el camino para interpretar los sistemas de clasificación profesional como un procedimiento que permite realizar, a partir de situaciones de empleo, unas ciertas agrupaciones de trabajadores y, posteriormente, a clasificarlos de forma que sea posible diferenciarlos a través de una jerarquía.

Una vez descrito que el procedimiento de jerarquización de las cualificaciones debe reconocer que éstas se configuran relacionando las capacidades profesionales de los trabajadores con los requerimientos de los puestos de trabajo (puestos que son producto de la división técnica y social del proceso de trabajo), hay que añadir algo que caracteriza radicalmente a la cualificación: las clasificaciones profesionales contribuyen directamente en la determinación tanto de los salarios, como de las condiciones de vida y trabajo de los asalariados.

Esta última característica, determinante para los ámbitos de las relaciones sociolaborales, sitúa a las clasificaciones en el centro de numerosas formas de identificación, de cooperación, y de diferenciación, ligadas a las situaciones de empleo, de trabajo y a los conflictos que, al mismo tiempo, unen y dividen a los trabajadores. Ello es debido (y esto es algo que las posiciones tecnicistas desconsideran) a que las escalas de clasificación profesional de los trabajadores, existentes en las empresas y sectores de actividad, se discuten, se negocian o son objeto de conflictos. Por tanto, la cualificación es también producto de las relaciones de fuerza entre los trabajadores, por una parte, y entre trabajadores y empresas, por otra.

¹ Alaluf, M. “La cualificación, ¿de qué se está hablando?”. En: “La esencia de las cualificaciones”. CEDEFOP. Formación Profesional, nº 2/1991.

De aquí que la cualificación aparezca como un acto de clasificación y un resultado de dicho acto, integrando uno de los mecanismos fundamentales de toda formación social: la función de clasificación. En este sentido, la cualificación es, al mismo tiempo, un proceso de adquisición de conocimientos, capacidades y experiencia y un producto, el resultado obtenido en un momento determinado de dicho proceso (nivel de cualificación reconocido en un marco normativo concreto).

Desde el punto de vista, de la cualificación profesional se trata de un sistema de clasificaciones, socialmente producido, y que sirve para hacer distinciones entre los trabajos y entre los trabajadores y trabajadoras.

Por lo tanto, el concepto de cualificación profesional aquí expresado¹ trata a la vez de:

- a) Una noción central entre la formación y el empleo, que permite regular el paso del sistema educativo al productivo.
- b) Noción que permite establecer relaciones entre las capacidades profesionales de los individuos y los requerimientos de los puestos de trabajo.
- c) Proceso de negociación, explícito o implícito, entre los actores económicos y sociales presentes en las relaciones laborales.

Una de las más nítidas expresiones de esta conflictiva relación se pone de manifiesto en una coincidente conclusión de la totalidad de estudios al respecto: trabajadores que realizan actividades similares tienen diplomas académicos muy diferentes. Es decir, no existe una correspondencia biunívoca entre nivel y tipo de formación, por una parte, y empleo ocupado, por otra. Son necesarias varias mediaciones para que se creen uniones entre el sistema de formación y las estructuras profesionales de las empresas y sectores de actividad.

Por lo tanto, la institucionalización de la adquisición de las cualificaciones, en el sistema educativo y en el empleo, configuran determinaciones en las estructuras de las clasificaciones profesionales y, a su vez, éstas representan una forma complementaria de estructuración de las cualificaciones profesionales en su movilización y valoración concretas. Desde esta perspectiva, se pone de manifiesto la centralidad de las cualificaciones profesionales en las relaciones laborales y, lo que quizás posea un interés especial para este Encuentro, viene a mostrar cómo los actores de las relaciones laborales definen, reconocen, evalúan, acreditan y certifican éstas en situaciones concretas de empleo en los sectores y empresas.

¹ Esta condensación conceptual, a partir de diversos autores, se encuentra en Homs, O., Matheu, X. y Rodríguez, M. "El debate en torno a la cualificación en la empresa", Barcelona, CIREM, 1992.

Estas consideraciones, esquemáticamente presentadas por evidentes motivos de respeto al tiempo de intervención, nos llevan a mantener una cierta postura crítica respecto de la orientación que parece presentar el desarrollo actual del SNC, sistema basado sobre un concepto preciso de competencia profesional.

Posición crítica porque, en primer lugar, todo parece indicar que la formación pretende convertirse, en la práctica y en la normativa, en un fin en sí mismo, en lugar de ser un instrumento para adquirir Cualificaciones; mientras que éstas pasan a ser algo secundario o accesorio: parece que lo importante es obtener Títulos y/o Certificados y, no tanto, adquirir Cualificaciones Profesionales.

En segundo lugar, y aunque el éxito del término competencia es tal que parece difícil o inoportuno cuestionarlo, la aplicación del mismo en el SNC se muestra, al menos, como una paradoja. Parece que por haber llevado un concepto muy querido en determinadas teorías sobre la gestión de recursos humanos y, a su vez, reforzar prácticamente la orientación de los sistemas de formación basados en las competencias, se hubiera resuelto el nudo de la relación entre dos mundos ordenados por dos lógicas distintas: el de la formación y el de las actividades productivas y las relaciones sociolaborales.

Resolución que, tanto en la práctica, como en las numerosas discusiones que se vienen manteniendo en los diversos foros internacionales¹, parece requerir un enfoque más global y abierto, para garantizar su eficacia y, lo que resulta determinante para estos proyectos de Sistemas de Cualificación, legitimados por los actores y sujetos que concurren realmente en las relaciones profesionales y sociolaborales que tratan de regularse normativamente.

Global, porque no puede remitirse a generar dispositivos, estrictamente contruidos desde la óptica de la formación y del diseño técnico de situaciones de trabajo aisladas de las condiciones en que, efectivamente, se desarrollan las actividades profesionales en las empresas. Abierto, porque los protagonistas que despliegan sus competencias en las condiciones concretas de empleo, y los actores que las regulan, no pueden ser reducidos a meros usuarios de un sistema técnico.

¹ Al respecto, es muy ilustrativa la literatura especializada, así como las distintas investigaciones e informes técnicos, que viene recogiendo el CEDEFOP desde principios de la década de los noventa del pasado siglo, bagaje analítico y de valoración de experiencias concretas en diferentes países de nuestro entorno que, la propia Comisión Europea, pone de manifiesto en sus últimas Comunicaciones al Consejo y Recomendaciones a los Estados miembro de la U.E., todas ellas, aludiendo a la necesaria sensibilidad para recoger, no sólo, las proyecciones desde los sistemas educativos y formativos, sino muy especialmente, las condiciones del empleo y las lógicas y prácticas de los Agentes Económicos y Sociales en su papel de reguladores de las cualificaciones profesionales en las relaciones concretas de empleo.

Estas consideraciones, deben ser encuadradas en los criterios conceptuales del SNC, ya que, la participación de Sindicatos y Empresarios en la construcción de él, determina una de sus características estratégicas y, por tanto, de su sentido. Descrito de otra forma, la desconsideración de esta participación (no meramente entendida como un acto institucional, sino como una de las categorías básicas del propio concepto de cualificación y de competencias) supone una concepción reductivista de los Sistemas de Cualificación, en tanto en cuanto, no recogen en su mecanismo de observación y determinación las dimensiones sociales y normativas en que se movilizan las competencias de los individuos.

Esta participación activa garantizaría una aproximación más eficaz y legítima al reconocimiento de las adquisiciones profesionales no estrictamente producidas por medio de procesos formativos. Son varios los casos de países europeos en los cuales existen procedimientos de reconocimiento de las cualificaciones y competencias participados por Empresarios y Sindicatos, con interesantes grados de legitimidad y apreciación en los ámbitos sectoriales. Esta es la vía que la Federación Minerometalúrgica de CC.OO entiende que, con las cautelas y la administración de los tiempos pertinentes para su adecuación concreta, debe iniciarse en el proceso de construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

En el ámbito estatal del Sector del Metal, los agentes económicos y sociales más representativos hemos suscrito en el año 2002 un Acuerdo para la Formación y la Cualificación Profesional, con la iniciativa de participar conjuntamente en las políticas activas para el empleo del conjunto del sector. Acuerdo que ha sido la base para la constitución de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo, compuesta bipartitamente por CONFEMETAL, MCA-UGT y la FM de CC.OO Entidad que, fruto del Diálogo Social Sectorial, se propone la intervención, como sujeto sectorial unitario, para colaborar en el desarrollo del SNC, desde la convicción de que nuestra cooperación facilitará una mejor adecuación a las necesidades de mejora dinámica de las cualificaciones profesionales del sector.

Diseño y Definición de Cualificaciones desde un Enfoque Sindical

Parece que suena a tópico iniciar esta intervención afirmando que la formación y cualificación de los trabajadores es un tema de una enorme trascendencia, sobre el que existe consenso al considerarlo como un elemento trascendental en el diseño de cualquier política activa de empleo.

Pero, a diferencia de otras cuestiones, ésta presenta una enorme variedad de vertientes desde las que puede ser analizado:

- Estrictamente formativa -qué formar y cómo hacerlo-;
- Economicista o empresarial, vinculándolo con la competitividad de las empresas y de su necesaria adaptación a los cambios que se producen en un entorno cambiante, mejorando la calidad de los procesos de producción y los productos, y facilitando la incorporación de nuevas técnicas de gestión y organización;
- Laboral, quizás la menos utilizada, como un derecho de los trabajadores a acceder a mayores niveles de formación y cualificación y que estos tengan una repercusión en las relaciones laborales.

Estamos convencidos de que el aprendizaje y la mejora de la cualificación es un elemento esencial para los trabajadores, en la medida en que incrementa su propio patrimonio personal, proceso que ha de producirse a lo largo de toda la vida, y que le ha de ser reconocido y certificado.

A las Organizaciones sindicales, y en concreto a UGT, siempre nos han interesado y preocupado todos los aspectos relacionados con la formación y cualificación de los trabajadores, desde todas las vertientes, aunque hemos de insistir en esta última, dado que es la que suele olvidarse.

Desde hace muchos años, en UGT venimos defendiendo una serie de cuestiones que definen nuestra posición en relación con la formación, como son:

La necesidad de racionalizar y hacer más eficiente nuestro Sistema de Formación Profesional, integrando los tres subsistemas que lo componen y sustentándolo en un Sistema Nacional de Cualificaciones, aplicable en todo el territorio nacional, que aporte transparencia al mercado de trabajo.

La necesidad de establecer un procedimiento de reconocimiento de las cualificaciones y de la profesionalidad -entendida como la conjunción de formación y experiencia- en los distintos sectores, dado que dicho reconocimiento es un elemento clave para mejorar la transparencia del mercado de trabajo.

La adecuación de la oferta formativa a la demanda de cualificaciones, para lo que resulta necesario articular mecanismos de observación permanente de los continuos cambios que se producen en el sistema productivo, con el fin de identificar las nuevas competencias profesionales o aquéllas que van variando su contenido, para adelantarse a las necesidades.

Hemos abogado por la participación de los agentes sociales sectoriales en la delimitación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas de cada uno de los sectores, la cual deberá producirse de manera efectiva y desde su inicio.

Apostamos también por intensificar el diálogo social entre los agentes sociales sectoriales, de tal forma que las conclusiones o propuestas alcanzadas en dicho proceso de diálogo fueran tenidas en cuenta por las entidades encargadas de elaborar el Catálogo de Cualificaciones.

Consideramos que la cualificación ha de ser un aspecto básico del diálogo social sectorial, de la Negociación Colectiva y de la acción sindical llevada a cabo en empresas y sectores. Ha de estar intrínsecamente unida a los Sistemas de Cualificación Profesional implantados en las empresas, relación que ha de establecerse en términos de carrera profesional.

Hoy, después de mucho tiempo, contamos por fin con un Ley de la Formación Profesional y las Cualificaciones que viene a regular este tema. Nos encontramos en la primera fase de diseño y definición de lo que será el futuro Catálogo de las Cualificaciones.

Hasta ahora la única experiencia al respecto, al menos en los sectores que me incumben, son las iniciativas de algunas Comunidades Autónomas, como la Xunta de Galicia, que ha elaborado las Cualificaciones Profesionales del sector Naval y de la Piedra Natural.

Consideramos que estas iniciativas no son en absoluto desechables, y nuestra experiencia de colaboración en la elaboración de las Cualificaciones es positiva, pero esto no puede hacernos olvidar que el marco de definición de las Cualificaciones ha de ser nacional y que ha de servir para incorporar transparencia al mercado de trabajo y no para fragmentarlo.

Una vez que dispongamos del Catálogo de Cualificaciones, será el momento de abordar, desde nuestro punto de vista, la cuestión más importante y trascendental para los trabajadores, como es el hacer realidad dichas Cualificaciones mediante su aplicación al mundo laboral, siendo responsabilidad de los agentes sociales presentes en el sector que esto sea posible. Ello pasa necesariamente por la vinculación de la Cualificación y de los Sistemas de Clasificación Profesionales.

Con esta perspectiva, durante estos años, junto a la formación que de forma directa o indirecta hemos impartido, hemos tratado de realizar actividades dirigidas a:

- A la formación.
- Difundir entre los trabajadores la importancia de mejorar su formación y cualificación, labor que no siempre es fácil, pues resulta difícil trasladar que se les está exigiendo un esfuerzo personal de formarse incluso fuera de las horas de trabajo, sin que esto tenga ningún tipo de compensación ni reconocimiento directo.

Por otro lado, hemos tratado de analizar distintas vertientes que el tema presenta, aprovechando para ello las Acciones Complementarias y de Acompañamiento entre los sectores englobados en la Federación que represento, quizás en el que más hemos trabajado en esta línea es el sector del Metal.

En este marco, quisiera mencionar sólo uno de los estudios realizados, denominado “Metal 2000: Cualificación y Clasificación Profesional en el sector del Metal”, desarrollado en 1998, cuya virtualidad reside en dos aspectos:

- La elaboración conjunta realizada por los dos sindicatos, CC.OO y UGT y la patronal del sector, Confemetal.
- El estudio trataba de aproximarse a uno de los aspectos claves de la cuestión que nos ocupa, como es la vinculación entre la cualificación de los trabajadores -que habrá de ser sistematizada en el Sistema Nacional de Cualificaciones- y los Sistemas de Clasificación Profesional aplicables, en la perspectiva de:
 - Impulsar el reconocimiento de la cualificación profesional en el seno de las empresas;

- Contribuyendo así a promover la adquisición de cualificaciones y fomentar la actualización de las mismas.
- Todo ello basado en un sistema de carrera profesional.

Para su elaboración se tomaron en cuenta:

- Una serie de perfiles profesionales específicos del sector -basados en el catálogo de Títulos de Formación Profesional del Ministerio de Educación y de los Certificados de Profesionalidad del INEM, únicos referentes con los que contábamos en aquel momento-;
- El Acuerdo Marco sobre Clasificación Profesional para la Industria del Metal, suscrito en 1996 por las mismas Organizaciones que participaban en el estudio, el cual pretendía superar las viejas estructuras profesionales basadas en Categorías Profesionales, sustituyéndolas por Grupos.

A pesar de que el estudio se planteaba desde un punto de vista teórico, estableciendo simplemente una serie de orientaciones y propuestas, pudimos detectar claramente los problemas con que nos íbamos a encontrar cuando dispongamos del Catálogo de Cualificaciones y tratemos de que tenga un sentido real en el ámbito laboral y no sólo en el formativo.

Abordar esta tarea es algo sobre lo que nadie -ni sindicatos, ni patronales, ni empresas- tenemos ninguna experiencia concreta.

Es un camino que hemos de ir construyendo juntos, sin prejuicios iniciales, con pasos cortos, pero firmes.

Sabemos que este proceso tendrá repercusiones salariales que las empresas no querrán asumir, y de polivalencias y asunción de nuevas tareas que serán vistos con reticencia por los trabajadores.

La vinculación entre ambos aspectos ha de establecerse en términos de carrera profesional, entendida como el historial, la evolución o potencialidad profesional que una persona puede tener dentro del mundo laboral, en función del nivel de cualificación alcanzado, a lo largo de su vida laboral.

Este proceso hay que emprenderlo no sólo desde la perspectiva de los trabajadores actuales del sector, sino también teniendo en cuenta los que se van a incorporar en un futuro.

Posibles fases de adaptación de las Cualificaciones a la Clasificación:

1. Fase de análisis:

De cada cualificación, analizar cada unidad de competencia y sus distintos elementos, identificando que categorías profesionales, grupos o profesiones las vienen desarrollando en este momento, según el modelo de Clasificación aplicable.

Será necesario tener en cuenta no sólo las tareas a realizar sino elementos como la autonomía, la responsabilidad, complejidad o mando.

Este encaje ha de permitir establecer el recorrido profesional de cada cualificación, fijando un grupo mínimo y máximo de promoción, dependiendo de la complejidad de las competencias que se realicen.

Asimismo, debería ser la base de la política de formación de la empresa.

2. Fase de negociación: plasmar todo ello en el convenio colectivo

3. Fase de implantación

Otro de los aspectos fundamentales relacionado con las Cualificaciones es el reconocimiento de la experiencia profesional. Está reconocido que ésta puede adquirirse por dos vías complementarias, a través de la formación recibida de cualquier tipo y/o mediante la experiencia laboral obtenida por el ejercicio de una actividad profesional durante un tiempo determinado.

Por tanto, el sistema de reconocimiento que se proponga habrá de contemplar ambas facetas y junto a la validación de los conocimientos teórico-prácticos de que se disponga, habrá de valorar el desempeño efectivo de las competencias profesionales que componen una determinada cualificación profesional, en los términos de seguridad, calidad, eficacia y eficiencia requeridos en cada caso.

Creemos que el modelo concreto de reconocimiento de la experiencia laboral que se aplique, que deberá ser objeto de un amplio consenso entre todas las partes implicadas, MCA considera que resulta imprescindible la participación activa de los agentes sociales sectoriales en el desarrollo y aplicación del mismo.

Por otra parte, dicho modelo debería caracterizarse por la simplicidad, flexibilidad y agilidad organizativa, para tratar de evitar un exceso de burocracia que lo conduzca a su paralización e inutilidad. Asimismo, habría de respetar los principios

de transparencia en su funcionamiento, equidad en su aplicación y garantizar la igualdad de acceso al mismo de todos los trabajadores.

Por último, no quisiera dejar de mencionar la última iniciativa que hemos emprendido en el sector del Metal en relación con las Cualificaciones.

Acabamos de constituir una Fundación denominada Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo -en la que participa MCA-UGT junto con FM/CC.OO y Confemetal-, la cual nace al amparo del Acuerdo de Formación y Cualificación Integral suscrito por las tres Organizaciones en abril de 2002.

Esta Fundación pretende desarrollar todo tipo de actividades socio-laborales dirigidas al conocimiento y observación de los cambios industriales, el fomento de la formación y cualificación profesional de trabajadores y empresarios, y aquellas otras que tiendan a la mejora en el empleo en el sector, contribuyendo a la mejora del diálogo social y potenciando la comunicación empresarial y sindical.

Experiencias en Dragados

1. Introducción

- a) El plan Profad para la promoción de administrativos.
- b) El plan de Formación para la promoción a Capataces y Encargados de obra.
- c) El plan de formación inicial de Ingenieros para la promoción a Jefes de Obra.
- d) El Máster Dragados MD1, para la promoción a Gerentes.

2. El marco general de las experiencias. La empresa: Dragados

- La Empresa Dragados fue fundada el 5 de Abril de 1941.
- Tiene presencia en 35 países.
- Sus actividades principales son Construcción, Servicios, Industrial y Concesiones.
- El volumen de facturación del Grupo Dragados en 2002 fue de 5.890 Millones de Euros.
- El número de personas del Grupo Dragados a 31.12.02 fue de 47.039.

3. El equipo humano de Grupo Dragados

El equipo humano de Grupo Dragados está compuesto por:

Grupo Profesional	Total
Ingenieros/Arquitectos	1.107
Licenciados	545
Titulados medios	1.514
Subtotal titulados	3.166
Otros técnicos/adtvos.	4.556
Producción	14.667
Subtotal resto personal	19.223
Personal concesiones	24.650
Total	47.039

4. La formación en Dragados Obras y Proyectos (división de construcción del Grupo Dragados)

En el año 2002, la formación en Dragados Obras y Proyectos, S.A. se impartió a 7.500 asistentes; supusieron un total de 188.000 horas de formación. En este Plan de formación se incluía un Plan Especial de Formación en Prevención, dirigido a 2.100 asistentes, con 50 horas de presencia por cada una de ellos.

En el año 2003, la formación en Dragados se dirige 5.600 asistentes; lo que supondrá un total de 112.000 horas de formación.

El Servicio de Formación fue creado en 1968.

La formación en Dragados se desarrolla en las siguientes áreas:

- Técnica,
- Gestión,
- Administración y Finanzas,
- Calidad y Medio Ambiente,
- Prevención de Riesgos Laborales,
- Informática,
- Idiomas.

5. La formación y el desarrollo de las empresas

- Las empresas que implantan políticas de formación disponen de unas plantillas competitivas y motivadas.
- La formación favorece la promoción personal y colectiva.
- Las primeras empresas de cada sector:
 - Tienen una plantilla estable,
 - invierten muchos recursos en formación.

PLATÓN nos dice:

“Existe un paralelismo entre individuo y sociedad, que viene a ser como un mismo texto, escrito unas veces en letra pequeña y otras en grande”

Y no debemos olvidar que:

Las empresas son lo que son sus personas.

6. Experiencias de la relación formación y promoción personal

Plan Profad para la Promoción de Administrativos

Los objetivos del Plan Profad fueron:

- a) Conseguir formación teórica equivalente al diploma de Ciencias Empresariales.
- b) Neutralizar el sentimiento discriminatorio respecto de la línea.
- c) Ofrecer oportunidades de promoción a las personas sin titulación.

El escenario era:

- La presencia de Titulados Superiores y Medios muy alta.
- La presencia de Titulados en Administración muy baja.
- Existencia de una clasificación (escalafón) con 24 niveles:

Nivel	Categoría/Título	Nivel	Categoría/Título
1	Director General	15	Ingenieros Técnicos
12	Ingenieros Superiores	22	Administrativos sin título
13	Licenciados	24	Telefonistas

- El tiempo medio de permanencia en un nivel era de 5 años.
- La puesta en marcha de dicho Plan se desarrolló en las siguientes Fases:

Fase I:

Se ofreció a todos los administrativos (de 1.100 personas, lo solicitaron 531).

La propuesta de la empresa fue la siguiente:

- Promoción automática al nivel 15,
- regularización de sueldo,
- oportunidad de promoción a puestos superiores,
- igualdad con los licenciados en empresariales.

Los textos fueron elaborados por especialistas de Dragados.

Las materias:

- Contabilidad Financiera I y II,
- Relaciones Laborales y Seguridad Social,
- Aspectos Contractuales,
- Sistema Fiscal,
- Derecho Mercantil y
- Matemáticas Financieras.

Fase II:

La fecha de inicio fue en Enero de 1990 y la fecha final Noviembre 1994 con un total de 600 horas lectivas.

La metodología fue semi-presencial (1 seminario de 1 día al mes).

Los exámenes se realizaron de la siguiente forma:

- Al acabar asignatura,
- 1 sola oportunidad de recuperación,
- si no aprobaban eran eliminados del curso.

Los exámenes se hicieron con objeto de:

- Evaluar los Conocimientos,
- para justificar ante el cuerpo social el paso de Nivel.

Ejemplo: una persona que pasaba del nivel 18 al 15 adelantaba 15 años en su promoción y a 300 personas.

Resultado de la Experiencia

Empezaron 531 personas de las que acabaron 70.

La pregunta es: ¿Cuál ha sido realmente la experiencia de promoción después de 9 años?

La respuesta es: todos han promocionado y ocupan, en 2003, estos puestos:

Jefes de Sección: 21

Jefes de Departamento: 17

Jefes Admvos. de Obras Grandes: 18

Jefes Admvos. de Obras Internacional: 1

Jefes Admvos. de D. Regionales/Empresas: 9

Jefes Admvos. Oficinas otros Países: 4

7. Experiencias de promoción a capataces y encargados de obra

El objetivo es conseguir la formación en número de personas y con la calidad suficiente para satisfacer las demandas internas de capataces y encargados de obra.

El escenario es el siguiente:

- En la empresa existen 651 mandos intermedios (400 encargados y 250 capataces),
- la edad media es de 49,5 años.

Necesidades:

- Incorporar 150 capataces y encargados en los próximos 3 años,
- pertenecientes a la Dirección Regional de Madrid: 50.

Análisis de Fuentes de Reclutamiento

Las fuentes de reclutamiento son las siguientes:

- a) Promoción interna,
- b) titulados de FPIII,
- c) contratación directa del mercado.

De estas tres opciones se decide:

- Optar por la a) e incorporar también de FPIII,
- Se rechaza la c).

Promoción Interna de Recursos Propios

Los candidatos son Oficiales de Primera, de Oficios afiliados en las obras.

Las ventajas de este grupo son:

- Su experiencia previa de un oficio,
- personas integradas en la empresa,
- motivadas hacia su promoción profesional.

Los inconvenientes de este grupo son:

- Poca formación teórica, incluso cultural,
- edad media superior a los candidatos de otros colectivos (FPIII).

El perfil de los candidatos es el siguiente:

- Menor de 40 años,
- 5 años de experiencia en Oficios,
- Graduado Escolar (mínimo),
- capacidad de aprendizaje,
- dotes de mando,
- capacidad de trabajo en equipo,
- capacidad de trabajo,
- capacidad de organización,
- disponibilidad.

Estructura del Curso

La duración del Curso es de 200 horas (se realiza todos los viernes, durante 6 meses, 8 horas diarias)

El Curso está compuesto de los siguientes grupos de materias:

- Comunes,
- Edificación,
- Obras Civiles.

Las Tutorías se realizan:

- Desde el inicio del curso se les asigna Tutor, un Mando Intermedio de prestigio,
- la duración máxima es de 2 años,
- el Jefe de Obra propondrá el ascenso a Capataz cuando considere que es apto.

Resultado de la Experiencia

Dirección Regional de Madrid: de 1995 a 2003 han formado a 90 personas. De ellas han promocionado:

- 40 a Capataces,
- 25 a Encargados,
- 10 No superaron la Tutoría,
- 15 han terminado el 30-Mayo-2003.

Dirección Regional Cataluña: de 2000 a 2003 han formado a 40 personas. De ellas han promocionado:

- 25 a Capataces,
- 10 a Encargados,
- 5 No han superado la Tutoría.

Actualmente están en marcha cursos para la promoción de Capataces y Encargados en:

- Dirección Regional de Valencia con 22 participantes,
- Dirección Regional de Galicia con 15 participantes.

En resumen:

- Desde 1995 a 2003 han asistido a cursos 167 personas,
- serán promocionadas de Oficiales Especialistas a Capataz 150 personas.

8. Experiencias sobre la promoción de ingenieros superiores a jefes de obra

El objetivo es conseguir que a los 2 años de su ingreso los Ingenieros puedan ser promocionados a Jefes de Obra.

El escenario es el siguiente:

- Se inició año 2000 con unas perspectivas de fuerte actividad en la construcción,
- Plan Nacional de Infraestructura y Plan Hidrológico Nacional,
- la empresa cuenta con 600 Ingenieros y 450 Obras,
- Plan de Reclutamiento 70 Ingenieros/año,
- este Plan de formación capacita para ser nombrados Jefes de Obra en 2 años.

El Plan de formación Integral de Técnicos Superiores consta de:

- Tutorías:

El Tutor es su Jefe de Obra quien le forma siguiendo un procedimiento de calidad.

Formación Teórico-Práctica. El Itinerario formativo es el siguiente:

- Curso Gestión de Producción (84 horas en módulos de 3 meses). Contenido:

Planificación, Prevención de Riesgos Laborales, calidad, medio ambiente, aspectos contractuales de las obras, relaciones laborales y seg. social, compras, etc.

- Cursos Habilidades Profesionales (16 horas/Curso) Contenido:
 - Liderazgo.
 - Trabajo en equipo.

- Negociación.
- Dirección de Reuniones.
- Toma de Decisiones.
- Gestión del Tiempo.

Resultado de la Experiencia:

- De 2000 a 2003: se ha formado a 210 personas:
- Jefes de Obra promocionados: 140,
- (un 3% no supera este plan).

9. Experiencias sobre la promoción de jefes de obra senior a gerentes

El objetivo es dotar de instrumentos gerenciales al Jefe de Obra senior para que puedan desempeñar puestos de Gerentes.

El escenario es el siguiente:

- La Empresa tiene 80 Gerentes,
- en los últimos cinco años se necesitan cubrir entre 15 y 20 puestos de Gerentes,
- es política tradicional de la empresa formar a sus propios directivos y no acudir al mercado exterior,
- se venía ofreciendo una formación no sistematizada, incluso realizando programas Master en Escuelas de Negocios.
- La experiencia es la siguiente:
 - Selección de candidatos: a propuesta de Directores de Obras Civiles y Edificación con el apoyo del Director de Recursos Humanos.

A través de:

- La Evaluación del Desempeño,
- potencial de Desarrollo,
- resultados de su gestión al frente de las Obras,
- entrevistas de seguimiento con Directores Regionales,
- personas que están incluidos en el programa del “Plan de Carrera”.

El Master Dragados MD1:

surge para formar a nuestros directivos a la medida de nuestras necesidades.

En 2002 se organizó el Master Dragados MD1:

- Se imparte en nuestra sede social,
- durante 6 meses,
- módulos de 14 horas en semanas alternas,
- N° de horas: 159 horas.

En 2003 (enero a junio) se realizó la 2ª edición.

- En el desarrollo el programa intervienen Consultores externos y Directivos de Dragados, especialistas en los temas que imparten.

Módulos:

- Dirigir y Motivar: 56 h.
- Administración y Fiscal: 29 h.
- Finanzas: 24 h.
- Funcionamiento de una S.A.: 7 h.
- Comunicación Empresarial: 7 h.
- Planificación y Control de Gestión: 7 h.
- Sistemas de Información de la Empresa: 16 h.
- Recursos Humanos: 7 h.

Resultado de la Experiencia:

De 25 personas que hicieron el Master MD1 en 2002, 14 ya son Gerentes.

3

*Mesa Redonda:
Las Experiencias
Sectoriales en
Materia de
Formación y
Cualificación*

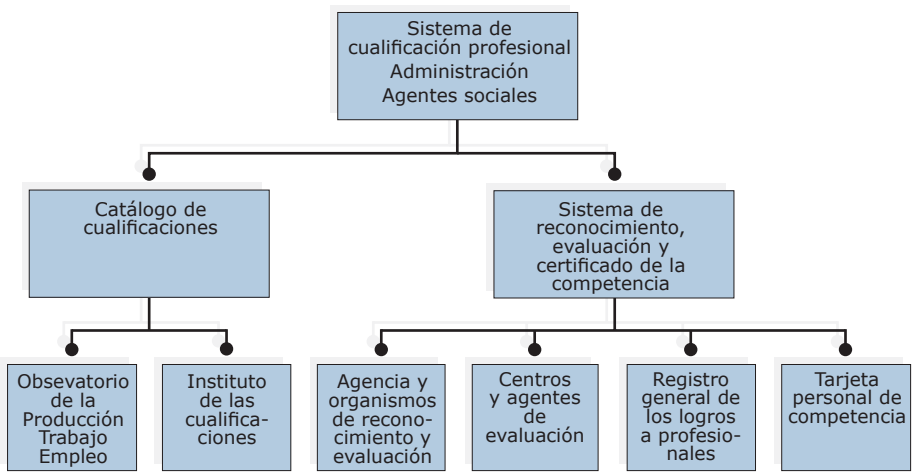
La Experiencia del Sector de la Piedra Natural

Las sociedades cualificadas, aquellas que disponen de un mayor número y de mejores recursos humanos cualificados, están mejor preparadas para resolver los problemas de avance económico, los vinculados con la salud, el empleo, el avance cultural, la tolerancia en entre las personas y, en general, con el bienestar social.

Siendo, como parece, tan importante estar cualificado, se debe identificar y definir con rigor en qué consiste estar cualificado, instaurar los métodos para alcanzar la cualificación, crear los criterios que permitan evaluar el grado de cualificación y su reconocimiento social en el mundo del empleo.

El II Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP) define como su primer objetivo la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Será responsabilidad de éste definir la competencia profesional, cómo se consigue y cómo se acredita.

Estructura del Sistema de cualificaciones



Parece lógico que un Sistema de Cualificaciones defina en primer lugar el Catálogo de Cualificaciones Profesionales que genere un referente común de competencias que nos dirijan a las verdaderas necesidades de cualificación que requiere y genera el mercado laboral.

Así pues, el estado ha de establecer y aprobar, de acuerdo con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, los aspectos iniciales del Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Son las Comunidades Autónomas las que han de determinar de acuerdo con el estado los aspectos específicos del Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Los agentes sociales colaborarán y acordarán el establecimiento del Catálogo con el Estado.

Se define la Cualificación Profesional, como la especificación oficial del estado de la competencia que se necesita para desempeñar correctamente una actividad profesional en un campo ocupacional concreto.

Es la Competencia la capacidad para aplicar los conocimientos teóricos, junto con las destrezas adquiridas en la realización de un trabajo con el nivel de calidad y rendimiento de tiempos y máquinas requeridos por el mercado para cada labor.

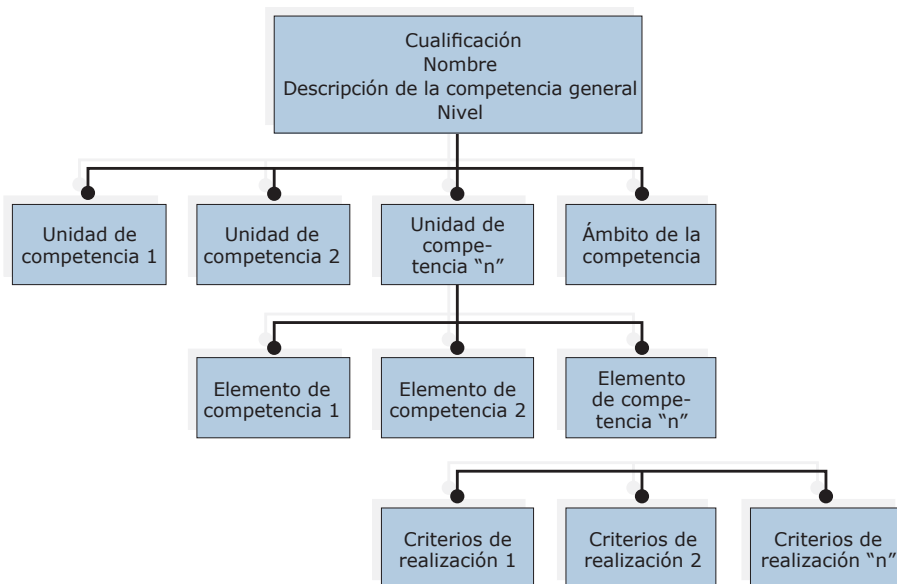
La certificación de cualificación será el reconocimiento oficial de estar cualificado en un campo ocupacional. Tendrá un nombre diferenciado, describirá la competencia y se especificará el nivel de ésta.

En las cualificaciones deben quedar definidos los Estándares de Competencia o Criterios de Realización, organizados en Unidades de Competencia que requieren los procesos de producción de bienes y servicios.

Los resultados que deben obtenerse en el trabajo determinan los Estándares de Competencia. Un conjunto de estándares conforman una Unidad de Competencia siempre que tengan valor y significado en el empleo.

La definición de las cualificaciones es un trabajo técnico realizado por las personas que las van a utilizar y que reciben sus beneficios. Por ello empresarios y sindicatos tienen un papel central en el diseño de las cualificaciones.

La forma de adquirir la cualificación tendrá lugar en ocasiones a través de procesos formativos, por ello se dispondrá de un Catálogo Modular de Formación Asociada a las cualificaciones.



Otro de los caminos puede ser el de la experiencia laboral igual de legítimo que el anterior y que también debe de ser acreditable.

En Galicia se definieron cualificaciones en dos campos ocupacionales bien distintos, El sector de la Construcción Naval y el de la Piedra Natural.

En la elaboración de las cualificaciones en Piedra Natural fue en el cual tuve la ocasión de participar como experto tecnológico. De esta participación extraje las siguientes reflexiones:

Dos fueron los principales escollos a los que nos enfrentábamos al inicio del estudio del sector que habría de conducirnos al objetivo marcado: en primer lugar había que realizar el trabajo conforme a un método de análisis que desconocíamos. El auxilio permanente del equipo Técnico y Metodológico del Instituto Gallego de las Cualificaciones y la dirección y coordinación que desde el mismo se realizaron, fueron determinantes para alcanzar el buen resultado que supone el documento final de las cinco cualificaciones que entendíamos abarcaban el proceso productivo del campo ocupacional objeto de estudio.

En segundo lugar, es el nuestro un sector que por su todavía reciente tradición industrial no dispone de profundos estudios y se halla de alguna forma marcado por su rápido desarrollo, que ha impedido que se alcanzara un nivel de normativización

y estructuración deseado. Esta falta de bibliografía obliga a la preparación individual de los temas por parte de los expertos para su debate en las intensas reuniones que se realizaron con el equipo al completo. El resultado también se puede ver resentido al no haber con qué compararlo.

Es, pues, el estudio que nos ocupa un documento de vital importancia para el sector de la Roca Natural, por lo que supone de novedoso, al aportar una visión global del sector en su vertiente industrial referido a la cualificación que han de atesorar sus gentes.

Se ha tenido en cuenta no sólo la realidad del sector, sino que también hemos analizado cuáles son los derroteros por los que se encamina el sector de cara al futuro.

La aportación que cada uno de los expertos haya podido realizar siempre representa los conocimientos y experiencias particulares, sin que se pretendiera representar a la entidad, empresa o colectivo al cual perteneciéramos.

Creemos que la composición del grupo estaba equilibrada, no sólo por contar con especialistas en cada área de proceso, sino también por la propia dinámica de rápida evolución del sector, permitió que los participantes tuvieran experiencia en más de una fase del proceso productivo, de tal suerte que esto permite un análisis global sin saltos entre las distintas fases.

Si bien son estas unas cualificaciones hechas desde Galicia, no son en absoluto sólo para Galicia. Por ello se contó con expertos de otras Comunidades Autónomas, así como expertos gallegos que vienen desarrollando parte de su labor profesional en otras Comunidades y son por tanto conocedores de su realidad en el mundo de la roca ornamental. También se trató de tener en cuenta las tendencias en el ámbito internacional. Es España una de las principales exportadoras de producto terminado y cada día importamos más materia prima que luego de manufacturada exportamos.

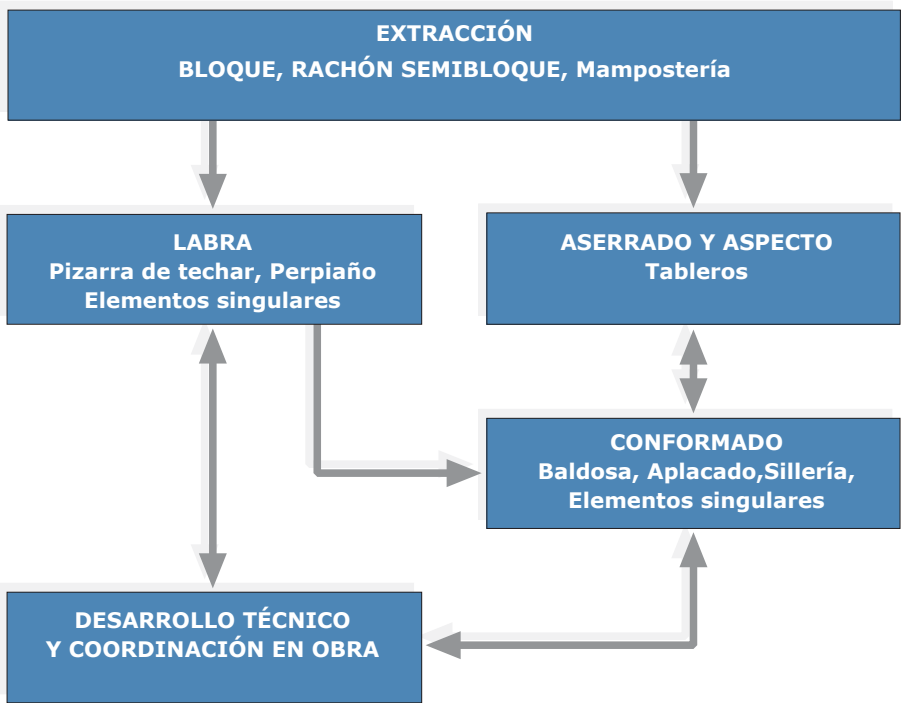
Quizá lo que más llame la atención de estas cualificaciones es que hemos analizado de forma conjunta la actividad en torno a rocas ornamentales, que por sí solas tienen una importancia económica tan grande que pudieran parecer sectores aislados. El estudio del proceso productivo pone de manifiesto que, si bien la Pizarra, el Granito o el Mármol tienen una importancia económica individual fuera de toda duda, confluyen en muchas fases del proceso, y que la dificultad de intercambio del personal entre ellas es mucho más limitada de lo que pudiera parecer.

En el cuadro siguiente podemos ver un esquema del proceso productivo que nos dará las primeras pistas en cuanto al número de cualificaciones y su importancia.

Cinco fueron las cualificaciones que entendimos contemplaban todo el proceso productivo del sector:

- Extracción de la piedra natural de segundo nivel.
- Aserrado y tratamiento de aspecto de segundo nivel.
- Conformado también de segundo nivel al igual que las anteriores.
- Desarrollo técnico y coordinación de obra. Esta tiene para nosotros la consideración de tercer nivel, pero además contempla la normativización de una actividad nueva en el sector contemplada de forma individual.
- Colocación (sería de segundo nivel).

En la actualidad, el Instituto Galego das Cualificacions está realizando lo que sería el segundo paso en las cualificaciones, que no es otro que especificar los conocimientos asociados a cada una de las cualificaciones reseñadas.



La Experiencia en el Sector Seguros

En primer lugar me gustaría situar mi sector con unos mínimos datos para todas aquellas personas que no conocen el sector Seguros:

Nº de empresas: 296

Nº de empleados: 43.000

% empresas: nacionales 28, extranjeras 72

Existe una serie de conceptos y realidades que nos sitúan en un mejor entendimiento del escenario de la formación-empleo, y de la necesidad de unas certificaciones de cualificación, que identifiquen las capacidades y conocimientos que son necesarios para alcanzar los resultados en el trabajo. Así, el concepto de aprendizaje o Formación Continua no es algo novedoso. En los años sesenta e incluso en los setenta las empresas son las auténticas escuelas de Formación Profesional, la figura del aprendiz se constituye en la auténtica figura de la mano de obra cualificada.

Pues bien, en el momento actual, en el que la formación interna constituye un valor estratégico de las empresas, tenemos un panorama que tiene una importancia decisiva y clarificadora de hacia dónde vamos:

La globalización ha creado un nuevo concepto de empresa: empresa europea sin fronteras y que están haciendo que incluso el concepto de educación de los propios estados esté desbordado y nos tengamos que plantear una nueva dimensión de las necesidades educativas orientadas a la empresa en un concepto transnacional.

Del mismo modo podemos señalar que el concepto de mercado europeo está superándose por la mundialización del mercado basado en una Sociedad del Conocimiento y en un concepto que todos los que estamos aquí y que nos dedicamos a la gestión de las personas en las empresas conocemos como la gestión del conocimiento, que no es otra cosa que la necesidad que tenemos todos de compartir experiencias.

El concepto de buena empresa como empresas eternas ha desaparecido y ahora el peso cae en cada empleado o trabajador de concienciarse de que la necesidad de autoformación es imprescindible para desarrollar una empleabilidad futura, de tal forma que formación y empleo son la cara de una misma moneda y que está dentro del concepto de responsabilidad de las empresas.

En definitiva, la pregunta es: ¿cuál es el papel actual de las empresas?

Mi pregunta tiene una contestación clara: la empresa tiene en este momento un enorme potencial cognitivo que debe trasladar a las personas. Esta primera conclusión se debe financiar con la propia inversión de los estados y de las propias estructuras supranacionales a través de medios de financiación y métodos de certificación de cualificaciones profesionales.

Actualmente las Organizaciones empresariales y, en concreto, en el ámbito de Seguros, donde la presencia de multinacionales es significativa, son estas las que aprenden y enseñan de forma continua, anticipándose a la realidad educativa y siendo un referente del sistema productivo del cual las organizaciones públicas deberían mantener un observatorio permanente para establecer una Orientación Profesional.

En definitiva, el esquema que define esta situación es: formación versus empleabilidad; cohesión social; competitividad versus productividad.

En cuanto a las experiencias prácticas, me voy a referir al sector Seguros y a mi empresa Groupama/Plus Ultra.

El sector Seguros, en el ámbito de la formación, se ha ido creando una cultura participativa y de corresponsabilidad con la representación sindical y que ha tenido su plasmación en la creación de una Comisión General de Formación en UNESPA (Patronal del sector), donde participan los directores de formación de las compañías de seguros y que es un órgano que tiene por función el asesoramiento y consulta en esta materia a dicha asociación y el debate de temas relacionados con la formación y la cualificación profesional. Además se ha constituido una Comisión Paritaria para la gestión de fondos públicos y de participación mixta sindical y empresas.

En cuanto a las cualificaciones tenemos reconocidas dos especialidades: comercial de Seguros y técnico administrativo.

En esta materia sólo existe una experiencia de desarrollo de un programa de curso por la consejería de trabajo y promoción de empleo del Gobierno del Principado de Asturias, que ha estructurado los contenidos de la especialidad comercial Seguros.

Pero lo más relevante del sector es el tratamiento que la formación tiene en el Convenio general del sector. Voy a reseñar los aspectos más importantes:

- Nueva cultura en torno a la importancia de la formación en el esquema de las relaciones laborales y como instrumento de gestión de los recursos humanos.
- El capítulo IV del convenio, con 5 largos artículos, está dedicado por completo a la regulación de la formación profesional en el sector.

Además, otros 10 artículos contienen referencias a la formación.

- Tratamiento pedagógico de la formación en el Convenio:
 - Universalización de la acción formativa,
 - doble carácter de la Formación Profesional como derecho y deber,
 - la Formación Profesional como responsabilidad de los agentes sociales,
 - factor estratégico para la competitividad de las empresas,
 - la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos y (movilidad funcional),
 - continuidad en los procesos formativos,
 - consideración de la formación como favorecedora del desarrollo personal y de la promoción profesional,
 - la formación como elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.
- Tiempo mínimo y necesario de formación dentro de la jornada de trabajo: 20 horas/año, en términos de media por empleado, con posibilidad de acumulación de hasta 3 años.
- Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua. El convenio no sólo se remite al acuerdo sectorial de Formación Continua para regular su competencia, sino que, además, le encomienda otras funciones diferentes a las fijadas en el acuerdo:
 - Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre Formación Profesional en el ámbito del presente convenio,
 - llevar a cabo o respaldar cuantas iniciativas se lleven a cabo por parte de las autoridades educativas o laborales competentes que afecten a la acción formativa o a los estudios y titulaciones relacionadas en el sector.

- El convenio regula también la acción formativa en las empresas destacando las competencias y participación de la representación legal de los trabajadores en la empresa.
- Grupo profesional IV:
 - Figura que se previene exclusivamente para personal de nueva contratación,
 - se configura como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el sector,
 - formación: los trabajadores incluidos en el grupo IV recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 30 horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el convenio,
 - 20 horas + 30 horas = 50 horas de formación/año en tiempo de trabajo.
- Otras referencias expresas a la formación en el convenio colectivo sectorial:
 - Art. 9: productividad, calidad y eficiencia,
 - Art. 10: principios generales del sistema de clasificación profesional,
 - Art. 11.2: elementos que definen los grupos profesionales,
 - Art. 12: régimen jurídico de los grupos profesionales.

Grupo profesional IV.

- Art. 14: movilidad funcional.
- Art. 18: ascensos y promociones.
- Art. 52: permisos.
- Art. 59: excedencias.
- Art. 69: formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Art. 76. promoción del empleo desde el convenio general.

Art. 10: Principios generales del sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector.

Art. 76: Promoción del empleo desde el convenio general

Consideración de la función de la formación como decisiva para la estabilidad del empleo y la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del sector.

Art. 11.2: Elemento que definen los grupos profesionales

Entre los factores que definen la aptitud profesional, se definen los conocimientos como el *“factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición”*.

La formación es uno de los elementos definidores de los grupos profesionales como conjunto de conocimientos técnicos especializados y/o formación mínima necesaria para cada nivel retributivo.

Art. 53: Excedencias

Voluntaria específica del sector:

- Para realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma,
- con derecho a la reserva del puesto de trabajo,
- mínimo 3 meses y máximo un año.

Art. 69: Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo

- En consonancia con el Art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos,
- *“que la formación en materia de prevención constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las empresas, como complemento de la cualificación profesional, y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de la empresa”*,
- en el seno de la comisión mixta de interpretación del convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

Por último, en el entorno de mi empresa, hemos realizado una experiencia con alumnos de Formación Profesional, en las especialidades de Administración e Informática, en prácticas en la empresa, y que ha supuesto una importante forma de selección e incorporación a puestos inicialmente operativos y con gran proyección profesional, a niveles de puestos intermedios. Esta experiencia ha puesto de relieve que una cualificación profesional certificada y de carácter transversal nos permite garantizar una empleabilidad, tanto para este sector como para otras actividades.

En resumen:

A la vista de lo expuesto, se pone de manifiesto que la relación entre formación y empleo es cada vez más estrecha, y por ello se necesita que exista una relación recíproca que permita compartir información entre empresas y centros. Esta Sociedad del Conocimiento precisa cada vez más de una mayor permeabilidad entre el proceso productivo y el educativo:

La empresa encierra un enorme potencial cognoscitivo.

La empresa debe convertirse en una organización que aprende, enseña y transmite valores profesionales y que debe estar ligado a un sistema de cualificación profesional.

Implicación entre formación, productividad y competitividad.

4

*Experiencias e
Iniciativas Europeas
en Materia de
Formación
y Cualificación*

La Experiencia Inglesa

Introducción

En Gran Bretaña no tenemos un Sistema de Formación Continua independiente, con su propio sistema de dispositivos legales, que se podía comparar al sistema francés. En general, se puede caracterizar el sistema de formación en Gran Bretaña como un sistema donde el Estado incentiva, pero no interviene directamente en las empresas. El sistema se nutre principalmente de la subvención pública del sistema de formación de los jóvenes y la educación continua (further education), a través de los Learning and Skills Councils. O sea, con la educación general y profesional, después de la escuela obligatoria (hasta 16 años).

Los sistemas de la subvención pública para los colegios secundarios después de la escuela obligatoria y la educación superior, están separados.

Hasta cierto punto, se podía decir que los sistemas de educación y de la formación inicial están muy ligados con la Formación Continua, en el sentido que las instituciones que proveen los cursos -los colegios de educación continua y las universidades- son los mismos. Cabe anotar también que los aprendices jóvenes no son estudiantes, sino trabajadores.

El gobierno británico acaba de publicar en julio un Libro Blanco para la Formación: “21st Century Skills: Realising Our Potential: Individuals, Employers, Nation” (“Habilidades para el siglo XXI: Los individuos, los patronos y la nación”: Department for Education and Skills et al., 2003). Reconoce que las cualificaciones son un bien colectivo y que se necesita una estrategia hacia la Formación Inicial y Continua a nivel de cada sector de la economía. También reconoce que las estrategias hacia la formación deben estar estrechamente ligadas a la innovación en las empresas y al desarrollo de las competencias de gestión, especialmente en las empresas Pequeñas y Medianas. O sea, que en la publicación oficial más reciente, el Gobierno reconoce la relación

entre las estrategias de mercado de las empresas y sus estrategias de formación. También está a favor de una nueva cooperación entre los patronos y los sindicatos. En el mes de abril pasado (2003), “union learning representatives” (los representativos sindicales para el aprendizaje) recibieron un derecho de tiempo libre para ejercer sus responsabilidades por incentivar la Formación Continua. En cambio el gobierno no concedió un derecho a tiempo libre (el Permiso Individual) por la formación por los trabajadores, a pesar de una campaña política de parte de los sindicatos.

Lo que no queda claro en la estrategia es el mecanismo para poner esta visión en marcha. El Libro Blanco identifica la necesidad de establecer acuerdos en cada de sector de actividad sobre la formación, pero no define quienes serán los actores sociales, ni sus deberes y responsabilidades. Se habla de la acción voluntaria colaboradora y no de intervención estatal. O sea, que las empresas no están obligadas a participar con una proporción de la masa salarial a la formación, ni a formular una estrategia hacia la formación, ni de consultar sobre el Plan de Formación.

A pesar de la ausencia de un Sistema de Formación Continua británico, se puede hablar del lugar del trabajo como de un sitio importante para el aprendizaje.

El lugar del trabajo tiene una importancia enorme para el aprendizaje:

- Como un sitio por el acceso al aprendizaje formal, la Formación Continua (cursos, instrucción etc.).
- Como un sitio por aprender informalmente a través del proceso de trabajo y de las interacciones sociales con distintos grupos en el lugar del trabajo.

En el resto de mi presentación, voy a concentrar mis comentarios sobre unos elementos importantes para realizar el potencial del lugar de trabajo para el aprendizaje.

El objetivo principal de la empresa no es aprender, sino la producción de bienes y servicios. En muchos lugares de trabajo, el potencial para el aprendizaje no está realizado porque la organización del trabajo no lo permite. O sea, que en muchas empresas del sector privado y del sector público la organización del trabajo está muy fragmentada y los trabajadores tienen pocas oportunidades para el aprendizaje formal a través de la Formación Continua, ni para el aprendizaje informal.

En los discursos sobre la competitividad económica europea se discute no solamente acerca de la importancia de la Formación Continua, sino también del aprendizaje informal en el lugar del trabajo. Este último se refiere, no solamente a las intervenciones de los gerentes y los formadores, sino también tiene que ver con la organización del trabajo y la cualidad del ambiente del espacio de trabajo.

Mi presentación está estructurada alrededor de cuatro desafíos con relación al aprendizaje en el espacio de trabajo.

- La necesidad de entender los procesos relacionados con la formación y el aprendizaje en las organizaciones.
- Precisar la relación entre la modernización del trabajo, la Formación Continua y el aprendizaje informal.
- Entender cómo los intereses distintos de la empresa y de los trabajadores pueden contribuir a una definición de las capacidades futuras.
- Reconocer las distintas fuentes de aprendizaje en el espacio de trabajo.

1. Los procesos dentro de las organizaciones

Los mercados financieros, las estrategias competitivas y la flexibilización del mercado de trabajo pueden desmotivar a los empresarios para las inversiones en Formación Continua y en procesos de trabajo que requieren un alto nivel de cualificación.

En las organizaciones mismas, la función de la formación puede estar poco desarrollada. En las empresas más grandes puede ser vista como un asunto operacional, más que estratégico. En el lugar del trabajo cada trabajador tiene su sitio en la jerarquía. En algunos puestos de trabajo hay importantes oportunidades para el aprendizaje formal (por ejemplo los gerentes, los técnicos, los diseñadores) y en otros mucho menos. Algunos trabajadores tienen pocas oportunidades para obtener la Formación Continua y sus puestos de trabajo no ofrecen una carrera con posibilidades de promoción. La naturaleza de la plantilla, los turnos (sobre todo de noche), la intensidad del trabajo y, en algunos casos, el aislamiento físico, pueden restringir las posibilidades para aprender a través del trabajo mismo (Rainbird et al., 1999).

Los empresarios dicen frecuentemente que los Recursos Humanos son lo más importante en las estrategias competitivas de hoy día. Pero en realidad sabemos poco acerca de la relación entre la inversión en los Recursos Humanos y los resultados económicos para la empresa.

Primero: el proceso de gestión es un proceso incierto. Hay que comprender la relación entre la función de la formación y las otras funciones en las empresas. ¿Cómo se formulan las estrategias hacia la Formación Continua y cuál es el proceso de

implementación? Si hay tensiones entre el proceso de producción (o sea, lo inmediato) y la formación y el desarrollo de la fuerza del trabajo (o sea, lo de mediano plazo) ¿cómo se resuelve esta tensión?

Segundo: hay herramientas para identificar las capacidades y procesos que se necesitan para lograr los objetivos del negocio. En el caso concreto que un gerente y un trabajador discutan sus necesidades para la Formación Continua, ¿cómo se reconcilian las necesidades de la organización y las del trabajador?

La capacidad de las empresas para actuar con relación a la Formación Continua y el aprendizaje informal también es un elemento importante. En las empresas de pequeño y mediano tamaño no existe siempre una línea de formación y también puede ser que la empresa necesite desarrollar su propia capacidad de organización.

2. La modernización del trabajo

En los debates sobre la modernización del trabajo, muchas veces se encuentra lo que se podía denominar una tesis optimista sobre el futuro del trabajo y sus implicaciones para la demanda de capacidades y los nuevos sistemas de gestión. Esta tesis se encuentra no solamente en los manuales de gestión (por ejemplo, los discursos sobre la empresa flexible y “the learning organization”, la organización que aprende¹), sino también en los documentos oficiales de la Unión Europea (UE) y los estados miembros.

Muchas veces, las empresas multinacionales están vistas como portadores de innovaciones en la modernización del trabajo. Pero ¿cuáles son las razones para sus inversiones nuevas (sobre todo en Europa) y que requieren prácticas de gestión innovadoras? ¿Hasta qué punto se adaptan a las prácticas locales? La razón para su decisión de inversión tiene un significado para las prácticas de gestión de trabajo que se utilizan. Pueden buscar recursos y mano de obra; puede ser que tengan una ventaja estratégica con relación a la tecnología o en las prácticas de gestión de la fuerza laboral; igualmente puede ser que busquen mercados nuevos para sus productos y servicios. No tienen las mismas consecuencias para la utilización y desarrollo de las capacidades (Marginson, 2000).

Las ideas sobre la modernización del trabajo tienen influencia, no solamente sobre las estrategias patronales, sino también sobre las políticas gubernamentales acerca de la organización del trabajo y la Formación Continua. Existe un debate sobre hasta

¹ Ver por ejemplo la crítica de Coffield (1997) acerca del concepto de la sociedad que aprende y de Keep and Rainbird (2000), acerca de la organización que aprende.

qué punto la organización del trabajo basada en los principios de Taylor y de Ford, que implican la fragmentación de tareas y la descualificación de la mano de obra, ha estado superada por cambios en la organización del trabajo, basados en tecnologías, requiriendo un nivel más alto de cualificación y autonomía del trabajador. La evidencia sobre la transformación es limitada. Mientras algunas empresas están haciendo cambios significativos en sus prácticas de gestión, el sector industrial cuenta con una proporción cada vez más pequeña del empleo. Además, no todas las empresas experimentan el éxito económico. Algunos sectores de la fuerza laboral requieren niveles de cualificación más altos, pero otros se encuentran con contratos cortos y con puestos de trabajo con poca demanda para la cualificación (Hyman, 1988). Hay sectores de la economía -sobre todo en el sector de servicios- donde el trabajo sigue siendo fragmentado y monótono.

El problema es que hay varios caminos hacia la modernización del trabajo y no todos implican necesariamente la utilización de una fuerza de trabajo más cualificada. Otras estrategias pueden incluir:

- La búsqueda de mercados protegidos o monopolistas,
- el crecimiento a través de la adquisición de empresas,
- las inversiones en el extranjero,
- reducción de costos,
- nuevas formas de Fordismo (Industrial Relations Research Unit, 1997:7).

La modernización del trabajo y los sistemas de rendimiento alto (high performance work systems) crean una demanda para trabajadores polivalentes, una reducción en la supervisión y un nivel alto de implicación de los trabajadores en las decisiones de las empresas. Las relaciones entre la eficacia económica, la participación de los trabajadores en las decisiones y la satisfacción con el trabajo, son muy nombradas en los debates políticos. La evidencia de las investigaciones muestra que los trabajadores apoyan más a los programas para mejorar la calidad cuando han recibido formación en los principios de calidad y en el trabajo en equipo (Rees, 2002). Los documentos políticos, como por ejemplo, “Un *partenariado por una nueva organización del trabajo*” de la Unión Europea (European Commission, 1997), sugieren una convergencia entre los objetivos de incrementar la competitividad de las empresas, de un lado, y de mejorar la calidad de las condiciones del trabajo, del otro. Pero subestiman las estructuras institucionales y los derechos legales necesarios para promocionar cambios cualitativos de este tamaño (Industrial Relations Research Unit, 1997). Los gobiernos pueden promocionar las cualificaciones a través de sus políticas educativas, pero también se necesitan cambios en el lugar del trabajo para efectuar mejoras en el contenido del trabajo y en las formas de trabajar.

3. Los diferentes intereses de los empresarios y los trabajadores con relación a la Formación Continua y el aprendizaje en el espacio del trabajo

La formación está concebida como una esfera donde los gerentes y los operarios puedan trabajar alrededor de intereses compartidos, pero esto no implica que sus intereses sean idénticos.

Los sindicatos tienen un papel importante al proponer las condiciones seguras para el aprendizaje de los trabajadores, creando una vía para expresar sus intereses con relación a la Formación Continua y también a los cambios en la organización del trabajo. Por ejemplo, la expansión de los puestos de trabajo puede crear nuevas oportunidades a los trabajadores para aprender y ejercer sus capacidades. Pero también puede representar la intensificación del proceso de trabajo. Entonces la forma de percibir y experimentar los cambios puede variar según la manera de iniciarlos, la calidad de la formación y la distribución de los beneficios entre la empresa y los trabajadores (Rainbird et al., 1999).

La modernización del trabajo depende de los modos más participativos de gestión de la fuerza laboral y de la co-gestión de la Formación Continua. Para los patronos y los sindicatos, trabajar juntos puede parecer arriesgado. Para los patronos implica perder un poco de sus prerrogativas en el lugar del trabajo. Para los sindicatos, hay que encontrar una manera de trabajar con los gerentes y formadores, sin perder la capacidad de representar los intereses de los trabajadores con relación a la Formación Continua, a la organización del trabajo y a los salarios y condiciones del trabajo (Streeck, 1994).

4. La complejidad del aprendizaje en el espacio del trabajo

El valor del lugar del trabajo de cara al aprendizaje está reconocido en los programas de formación que utilizan la formación práctica en la empresa. Para los jóvenes, el lugar del trabajo es el tercero en la socialización (después de la familia y la escuela) (Purcell, 1988). Aquí aprenden los papeles apropiados a su puesto de trabajo, su género, su edad y su clase social. También aprenden acerca de las relaciones de poder, la disciplina y el control. Los programas de formación son una manera de comunicar los conocimientos requeridos, pero se aprende también a través de las prácticas cotidianas del trabajo.

Los programas formales de formación no son solamente una manera eficaz para transmitir conocimientos. Pueden servir para muchos propósitos, algunos simbólicos, a los participantes y no-participantes. Por ejemplo, la participación puede

significar el reconocimiento del éxito o un castigo por un rendimiento bajo (Rainbird, 2000). Los trabajadores también aprenden a través de la práctica en sus puestos de trabajo, por ejemplo a través de acierto o error, utilizando su capacidad de resolver problemas, observando a trabajadores más experimentados o pidiendo consejo. Pero estas oportunidades están generadas por el ambiente en el lugar del trabajo (Eraut et al., 1998). Los puestos de trabajo están contruidos de distintas maneras: unos son más ricos y otros más pobres en las oportunidades que crean por el aprendizaje. Hay que considerar, también, por lo tanto, el diseño de los puestos de trabajo y las posibilidades de crear oportunidades de aprendizaje a través de la movilidad interna. Muchos puestos requieren también de la comunicación con los clientes (en el sector público y en el privado). Muchas veces lo más importante es la confianza en sí, que se desarrolla a través de los programas de educación general de los adultos.

Para concluir, quiero recordar aquí el argumento de Ashton, un conocido investigador inglés, acerca de la formación, en el sentido de que no se puede dejar el aprendizaje en el lugar del trabajo al azar. Para aprovechar adecuadamente su potencial, son necesarios mecanismos concretos a través de los cuales dirigir los esfuerzos de los actores.

Referencias bibliográficas

Ashton, D. 1998. "Skill formation: redirecting the research agenda" in F. Coffield Ed., *Learning at Work*, Bristol, Policy Press.

Coffield, F. 1997. "Introduction and overview: attempts to reclaim the concept of the learning society", *Journal of Educational Policy*, 12,6: 449-55.

Department for Education and Skills, Department of Trade and Industry, HM Treasury, Department of Work and Pensions, 2003. *21st Century Skills: Realising Our Potential. Individuals, Employers, Nation.* Norwich, The Stationery Office.

Eraut, M., J. Alderton, G. Cole and P. Senker, 1998. "Learning from other people at work" in F. Coffield, Ed. *Learning at Work*, Bristol, Policy Press.

European Commission, 1997. *Partnership for a New Organisation of Work.* Luxembourg, Office for the Official Publications of the European Communities.

Hyman, R. 1988. "Flexible specialisation: miracle or myth?" in R. Hyman and W. Streeck, Eds., *New Technology and Industrial Relations.* Oxford, Basil Blackwell.

Industrial Relations Research Unit, 1997. Comments on the European Commission's Green Paper "Partnership for a New Organisation of Work". Coventry, mimeo.

Keep, E. and H. Rainbird, 2000. "Towards the learning organisation?" in S. Bach and K. Sisson, Eds., *Personnel Management. A Comprehensive Guide to Theory and Practice.* Oxford, Basil Blackwell.

Marginson, P. "Multi-national companies: innovators or adaptors? In H. Rainbird, Ed. *Training in the Workplace. Critical Perspectives on Learning at Work.* Basingstoke, MacMillan.

Purcell, K. 1988. "Gender and the experience of employment" in D. Gallie, Ed. *Employment in Britain.* Oxford, Basil Blackwell.

Rainbird, H. 2000. "Training in the workplace and workplace learning: introduction" in H. Rainbird, Ed. *Training in the Workplace. Critical Perspectives on Learning at Work.* Basingstoke, MacMillan.

Rainbird, H. A. Munro, L. Holly and R. Leisten, 1999. *The Future of Work in the Public Sector: Learning and Workplace Inequality,* University of Leeds, Future of Work Discussion Paper Series No. 2.

Rees, C. 2000. "Training and new forms of work organisation" in H. Rainbird, Ed. *Training in the Workplace. Critical Perspectives on Learning at Work.* Basingstoke, MacMillan.

Streeck, W. 1994. "Training and the new industrial relations: a strategic role for unions?" in M. Regini, Ed. *The Future of Labour Movements.* London, Sage.

La Experiencia Francesa

Aquí hay un debate muy intenso sobre la reforma de la Formación Continua. Yo diría que en Francia la situación es bastante parecida. Hace tres años que se está debatiendo una reforma de la Formación Continua, sin que hasta el momento los interlocutores hayan llegado a ninguna conclusión.

Lo que me gustaría exponer hoy aquí es, a grandes rasgos, el sistema de Formación Continua francés, que es, todo hay que decirlo, un tanto particular en Europa. Intentar sacar de esas pinceladas un cierto número de elementos para hacer, de alguna forma, el balance del sistema, y luego abordar también las dificultades de la reforma que se plantea, los grandes temas que se están debatiendo entre los interlocutores sociales y el Estado, pero que, por ahora, no han desembocado en ningún resultado. Desde el punto de vista de la evolución del sistema de Formación Continua, nos encontramos en una situación, en cierta forma, bloqueada.

Para empezar, me gustaría hacer una puntualización, en el sentido de que, al hablar de Formación Continua, me referiré a todo lo que afecta a las personas cuando salen del sistema escolar, y en el sistema escolar incluyo también los dispositivos de aprendizaje; así es que la Formación Continua viene después. Yo me centraré más bien en la Formación Continua de los asalariados, sin olvidar que, paralelamente, el Estado interviene a favor de los parados: subvención de la formación para jóvenes parados, etc.; pero hablaré poco de ello.

Una mirada a los años 60

Para entender el sistema de Formación Continua francés, para entender sus fundamentos, hay que retrotraerse a finales de los años 60, puesto que las reformas básicas por las que se rige aún hoy en día este sistema se adoptaron en 1970/71. A finales de los años 60 el modelo se caracterizaba por la gran empresa industrial;

todavía teníamos un modelo, yo diría, de empleo vitalicio (se entra a trabajar en la gran empresa industrial y se permanece en ella hasta la jubilación) y estamos en un modelo en el que se desarrolla la automatización, con nuevas necesidades de cualificación, que, en estas grandes empresas, afecta más bien al nivel de los técnicos. A finales de los años 60, y siempre en el caso de Francia, desde el punto de vista educativo, nos encontrábamos con un modelo caracterizado por la escolaridad obligatoria hasta la edad de 16 años, pero que también se caracteriza por un escaso desarrollo de la formación de los jóvenes. En otras palabras, hay una carencia desde el punto de vista de la Formación Profesional; la formación es considerada más bien como formación o educación general.

En aquella época, desde el punto de vista de los interlocutores sociales, había un acuerdo de hecho en cuanto a afirmar que los problemas fundamentales de la educación y de la formación serán responsabilidad del Estado. Es la postura de la patronal que, durante toda aquella década, cerró las escuelas profesionales de las empresas, que fueron traspasadas al Estado, y, de alguna forma, nacionalizadas. Así pues la patronal, en aquellos años, dice: *La Formación Profesional no es cosa nuestra*. Las Organizaciones sindicales, desde otro enfoque, dicen: *La Formación Profesional, Inicial y Continua, es cosa del Estado, se ha de impartir dentro del sistema escolar, no ha de estar bajo el control de la empresa, tiene que expedir titulaciones públicas, etc.* Hay, por consiguiente, una especie de convergencia, fundamentada sobre unas bases radicalmente distintas, entre los empresarios, por un lado, y las Organizaciones sindicales, por otro, para dejar, de alguna forma, el campo libre a la intervención del Estado. Y luego, último elemento que hay que recordar en este contexto y en aquellos años, se producen también los hechos del mayo del 68, con todo el movimiento reivindicativo, que asusta muchísimo a los empresarios y que, en parte, explicará el cambio radical que se produce en 1970.

Estado e interlocutores sociales

En 1970/71 se llega a una negociación entre los interlocutores sociales, con un gran impulso también por parte el Estado, una negociación entre los interlocutores sociales y también una ley, que darán lugar a un sistema de Formación Continua radicalmente nuevo. ¿Cuáles son las características de este sistema? El primer punto es que hay una obligación legal -primero se llegó a un acuerdo, luego se hizo la ley- que impone a las empresas destinar una parte, un porcentaje, de la masa salarial para financiar la formación. Este es el primer punto básico, una obligación que afectará a todas las empresas privadas con más de 10 trabajadores.

¿Qué puede hacer la empresa con los fondos que está obligada a invertir en formación? En pocas palabras, puede hacer tres cosas: dos constan en el esquema; la

tercera, en cambio, no está, porque tiene muy poco relieve. Primero: puede utilizar el dinero para financiar el plan de formación; dicho de otra forma, puede pagar directamente la formación de sus trabajadores. Segundo: puede entregar el dinero a un organismo recaudador, que es una especie de mutua a la que cotiza; abona el dinero a esta mutua, que tiene la particularidad de ser paritaria y está cogestionada por el empresario y las Organizaciones sindicales. A continuación, la mutua, el organismo recaudador, o bien reembolsará a la empresa, cuando esta haga un gasto de formación, o bien, en su caso, financiará directamente algunas de las actividades de formación. El recurso a esta mutua se desarrollará mucho más en las empresas medianas que en las grandes, y mucho más en los sectores relativamente poco concentrados, como la Construcción, como el Textil, por ejemplo, que en sectores de actividad muy concentrados, en los que predominan las grandes empresas y en los que las mutuas serán totalmente minoritarias.

Así pues, obligación de gasto, pero libertad para usar los fondos; es el empresario, es la empresa, quien decide el destino de dichos fondos, quien decidirá el contenido del plan de formación, o decidirá el pago al organismo recaudador, a la mutua. Este principio de libertad de utilización de los fondos, por consiguiente, hace que el sistema de formación vuelva a centrarse en la empresa. No se trata de un impuesto que revierte al Estado, etc., sino de una obligación que contrae la empresa de hacer algo, pero con libertad de uso. Por lo tanto, la lógica de la formación vuelve a centrarse en la empresa y en la política del empresario.

Hay, de todas formas, dos elementos que regulan, en parte, esta nueva centralización. El primer elemento es el plan de formación que ha de establecer el empresario dentro de la propia empresa; un plan que se ha de someter a las Organizaciones sindicales, al comité de empresa, que ha de debatirlo todos los años, pero el comité de empresa sólo tiene un parecer consultivo, si dice: *El plan no es bueno*, no pasa nada, no impide que el empresario lo aplique pese a todo; está claro que no se trata de cogestión. Otro elemento de control, en cierto modo, de reequilibrio, es la existencia de estos organismos recaudadores, en los que la gestión de los fondos es paritaria. Pero, en realidad, lo que es paritario es la gestión de los fondos, cuando luego se trata de decidir concretamente las opciones de formación, etc., el poder del empresario, o de la parte empresarial, es mucho mayor que el poder de la parte sindical. Como se puede ver, con respecto a lo que yo decía sobre los años 60, se ha dado una especie de inversión, y la empresa vuelve a convertirse en un actor importante en el campo de la formación.

Dicho modelo, fundamental en cierto modo, se aplicó primero en las grandes empresas del sector privado, o en empresas del sector privado con más de 10 trabajadores; luego se extendió, más o menos con la misma lógica, a la administración y al sector público. Digo más o menos con la misma lógica, porque se basa en un acuerdo

entre las Organizaciones sindicales y la patronal pública a nivel nacional, definición de una cuantía obligatoria de gasto, etcétera, etcétera. Posteriormente, en una última etapa, se ha extendido, pero de forma menos constrictiva, a las pequeñas empresas, de entre 1 y 10 trabajadores.

Balance 1970/1990

Esto es lo que puedo decir sobre los fundamentos del sistema. ¿Qué balance podemos sacar ahora de las prácticas, según este cuadro? En términos muy generales, lo que puedo decir es que esta inversión y esta nueva lógica, acometida en los años 70, ha implicado sin lugar a dudas un desarrollo muy fuerte de las prácticas de formación. Desde 1970 hasta finales de los años 90, las empresas han aumentado el gasto en formación muy por encima de lo que es obligatorio por ley, ya que la ley obliga aproximadamente, como media, a un 1,5% de la masa salarial y el gasto efectivo es del 3,2 o 3,3% de la masa salarial, es decir, el doble de lo que impone la ley. Por lo tanto, no se puede negar que todo ello ha implicado, en cierto modo, una dinámica de la formación.

El segundo gran elemento que esto ha implicado es lo que ya he dicho, un nuevo equilibrio girado hacia la empresa, una forma de nueva apropiación por parte de las empresas de todo lo referente a la formación dentro de la gestión de los Recursos Humanos, que se manifiesta en la elaboración del plan de formación, pero también en el hecho de que se han desarrollado figuras responsables de la formación en las grandes empresas y centros de formación interna, todas lo cual en los años 60 ya no existía, porque se había suprimido.

El tercer elemento para evaluar de forma global el sistema es la existencia de esas herramientas mutualizadas comunes, en particular los organismos recaudadores, que son un espacio de diálogo, y hay que reconocer que, desde 1970 hasta nuestros días, ha habido muchos debates entre los interlocutores sociales a nivel nacional, a nivel sectorial, aunque a menudo mucho menos en la empresa. Debate, como digo, entre los interlocutores sociales sobre la arquitectura del sistema de formación.

Y el último punto, igual de importante y que no hay que olvidar, es que, ya que las empresas gastaban y tenían esa posibilidad de acceso para los trabajadores, se ha dado un fuerte desarrollo de todo el aparato de oferta de formación, y esto se ha traducido en oferta pública, por parte de las universidades, de los colegios, etc., pero también, masivamente, oferta privada, realizada por organismos privados con ánimo de lucro, que han ganado dinero vendiendo formación a las empresas.

Algunas cifras

Aquí hay una primera cifra, es una estadística sacada de una encuesta europea sobre el porcentaje de empresas que imparten formación con respecto al total de empresas; es la columna azul. Como ven, Francia no está lejos del 80% de empresas formadoras, pero estamos muy por debajo de Dinamarca, muy por debajo de Suecia, aparentemente por debajo de Inglaterra, aunque yo creo que la cifra de Inglaterra no es demasiado fiable, pero muy por encima de España.

En cuanto a España, parece ser que hay menos de un 30% de empresas que forman a sus trabajadores a lo largo de un año. En cuanto a Francia, considerando una media, podríamos acabar diciendo que una obligación de este tipo no sirve para nada, ya que hay países que, sin ninguna obligación, hacen más. Es cierto, pero se trata a menudo de países que tenían una tradición de formación en las empresas o de formación en aprendizaje etc. y que han conservado sus tradiciones. Así es que yo interpreto que la obligación francesa ha prometido algo que le ha permitido, de alguna forma, a la empresa volver a encontrar un papel y una preocupación en cuanto a las cuestiones de formación.

Segunda cifra: he aquí los índices de acceso de los franceses en edad laboral, según su situación. Los trabajadores del sector público, aproximadamente un 45% de los trabajadores del sector público, reciben cada año Formación Continua. En cuanto a los trabajadores del sector privado, es un poco menos, pero está en torno al 30%, así es que una tercera parte de los trabajadores del sector privado tienen acceso a lo largo del año a la Formación Continua. Para algunos será todos los años, y para otros será una única vez, pero son de todas formas cifras significativas; y luego las cosas empeoran para los trabajadores independientes, para los parados, pese a una política pública activa a favor de estos; la probabilidad de que un parado acceda a la formación es menor que para un trabajador activo y para la población inactiva, casi siempre mujeres en edad de trabajar, pero que no trabajan, aunque quizás podrían reanudar una actividad.

Otra cifra: el índice de acceso, esta vez no según su situación, sino según el nivel de estudios, o según su formación inicial. Aquí podemos ver algo que todo el mundo sabe, o que todo el mundo constata más o menos en todos los países, pero que está muy marcado. Y es que cuando se tiene una licenciatura, un master, es decir, una titulación de enseñanza superior, se tiene el 50% de probabilidades de acceder a la Formación Continua a lo largo de un determinado año. Cuando en cambio no se tiene, porque se han abandonado los estudios o se ha salido tan sólo con la enseñanza obligatoria, se tiene un 15% de posibilidades de acceder a una Formación Continua a lo largo de un año. Esta es una cifra que sigue siendo estructural; son desigualdades que han sido estructurales a lo largo de todo el período que va desde 1970 hasta nuestros días.

El último elemento del balance es la eficacia. Si miramos desde el lado de las empresas, no cabe duda que han utilizado la Formación Continua para fomentar la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo, no se trata realmente de una lógica de inversión de cara al futuro, es una lógica de adaptación, a corto plazo, al puesto de trabajo tal como lo ocupa el trabajador o al cambio de ese puesto de trabajo que desempeña el trabajador. No se sabe bien si esta utilización tiene efecto desde el punto de vista de la productividad, lo que se constata es que, en general, las empresas más productivas y más rentables son las que más forman a sus trabajadores.

Rentabilidad y Formación

Pero no sabemos qué viene antes, si el huevo o la gallina: ¿Las empresas son productivas y rentables porque los trabajadores han recibido formación? ¿O es que, por ser las empresas más productivas y más rentables, movilizan a trabajadores más cualificados y se toman más interés en formarlos? Eso es algo que se sigue debatiendo. Pero, de todas formas, está claro que allí donde las organizaciones laborales son más productivas y rentables es donde hay más formación. Mirándolo desde el punto de vista de los trabajadores, en cambio, o de los individuos, la o las constataciones de la investigación que se puede llevar a cabo son muy problemáticas, en el sentido de que la Formación Continua impartida tiene cada vez menos efectos en términos salariales de los que tenían en los años 70.

Pero, a medida que se ha ido avanzando hacia el año 2000, el plus salarial que puede implicar la formación ha ido menguando más y más. Si además razonamos en términos de lo que en Francia ha dado en llamarse la promoción social, es decir, el cambio de categoría (por ejemplo, de obrero no cualificado a obrero cualificado, de técnico a cuadro), la constatación es más o menos la misma. El impacto de la formación, en términos de promoción social de los individuos, es cada vez menor. Así pues, se tiene la impresión de que el papel de la formación es a corto plazo; por lo que respecta a las empresas es seguro. En cuanto a los individuos puede que sea así, pero, tal como se practica, a largo plazo no desempeña un papel demasiado importante.

Críticas

Ahora plantearé un tercer punto, remitiéndome a las cuestiones que se están debatiendo y, a este respecto, haré hincapié en algunos elementos de crítica del sistema, que yo también quiero tocar. Un primer elemento de crítica es el que tienen aquí sobre los índices de acceso por nivel de estudios. El hecho de que se trata de un sistema que sigue manteniendo desigualdades, de tal manera que los que tienen

menos formación inicial tienen menos posibilidades de acceso a la Formación Continua, los que están menos cualificados para el trabajo, tienen menos opción a acceder a la Formación Continua.

Segundo elemento de crítica, o de interrogación: que no se puede hablar tan sólo en términos de desigualdad de acceso, de alguna forma también hay que razonar en términos de desigualdad de estructura y en términos de ganas, porque saben ustedes muy bien que, en lo tocante a la formación, a las personas no se puede obligar a que se formen o, si se las obliga, los resultados serán poco eficaces. Por consiguiente, uno de los problemas principales es el de cómo hacer para que entren ganas de formarse, cómo hacer que salga a flote la necesidad de formación, y en esto el sistema, tal como se ha creado en Francia, sigue siendo relativamente débil. Se ha debatido mucho sobre el dinero, se ha debatido mucho sobre la estructura, pero se ha debatido muy poco sobre las condiciones que pueden favorecer el deseo de formarse en los individuos; y, sin embargo, esas condiciones yo diría que son lo primero que se necesita justamente para luchar contra las desigualdades.

Tercera crítica: la duración de las formaciones y lo que yo llamo su portatilidad. En cuanto a la duración de las formaciones, se ve desde principios de los años 70 hasta nuestros días que la duración de la formación era larga; hoy en día son formaciones más bien cortas. Se trata de formaciones de adaptación al puesto de trabajo. Pero esa formación, corta, como la que, por otra parte, los individuos podrían aprender en el trabajo, es muy específica y peculiar de la empresa y difícil de trasladar si el individuo cambia de una empresa a otra. De ahí toda una serie de interrogantes sobre esos problemas de portatilidad y posibilidad de transferencia.

Finalmente, el vuelco que, a principios de los años 70, se ha producido hacia la empresa, a la postre ha dejado poco espacio a la iniciativa del individuo. Es el empresario quien decide, quien propone al trabajador que haga formación. Todo ello se produce dentro del marco de la política empresarial y el espacio que le queda a la iniciativa privada es relativamente poco. También hay, desde luego, paralelamente al plan de formación de la empresa, lo que se llama el Permiso Individual de Formación, que en este caso está totalmente abierto a la iniciativa del individuo. Pero este permiso está poco desarrollado, incluso está en regresión en estos diez últimos años y de él se benefician cada año sólo algunas decenas de millares de individuos. De ahí el problema del equilibrio entre la iniciativa de la empresa y la iniciativa del individuo.

Reestructuración necesaria

En función de estas críticas, hace unos tres o cuatro años que se debate la necesidad tanto de una simple reforma al margen del sistema, como de una reestructuración mucho más profunda. Hace dos años que los interlocutores sociales, los empresarios y las Organizaciones sindicales, entablaron una negociación en un intento de hacer que evolucionara el sistema. La negociación duró cerca de nueve meses y fracasó. En la última reunión, hubo opiniones dispares sobre uno de los acuerdos y todo se ha quedado tal como estaba. Este año han empezado de nuevo a debatirlo y aún siguen haciéndolo. Puede que en el mes de septiembre se logre un acuerdo, pero evidentemente aún no se sabe cuáles serán ni los límites ni la amplitud del acuerdo. Mi pronóstico es que se tratará más bien de una reforma al margen del sistema que de una reestructuración más profunda, aunque yo creo que lo que sería necesario es justamente una reestructuración más profunda. Una reforma o una reestructuración profunda serán probablemente necesarias por razones que atañen a la propia evolución de los oficios.

Estos han cambiado a lo largo de los treinta últimos años. Su definición se ha modificado, las fronteras entre unos y otros están mucho más desdibujadas y ya no se sabe muy bien cuáles son las carreras profesionales que se les ofrecen a los individuos. En cierto modo hace falta establecer de nuevo las fronteras entre unos y otros y volver a definir las carreras profesionales. Puede que con unas bases distintas a las que se definieron en los años 70. Pero para que haya referencias en el mercado laboral con vistas al desarrollo de dichos oficios.

Hay razones culturales. La población activa ha evolucionado muchísimo, incluso desde el punto de vista de su nivel de formación inicial. He dicho que, a finales de los años 60, la mayoría de los jóvenes salían a los 16 años del sistema educativo inicial. Hoy en día, en Francia, la mayoría de los jóvenes cursan enseñanza superior, por lo que saldrán más allá del Bachillerato. El nivel cultural de entonces ha cambiado y el de ahora reclama más Formación Continua, exige más mantenimiento de la formación que el de los años 60.

También hay otras razones fundamentales que tienen que ver con la demografía. Me parece que, desde ese punto de vista, la situación española se parece a la francesa. Pero puede que sea aún más grave, si he leído bien mis estadísticas. Nosotros tenemos en Francia una población activa que está envejeciendo, con gran cantidad de gente en los tramos de edad entre los 50 y los 60 años y, por detrás, problemas para mantener activos a estos trabajadores de entre 50 a 60 años, y también problemas de transmisión del saber y del know how entre las generaciones mayores y las jóvenes, que podrían organizarse en el puesto de trabajo, a menudo combinándolo con formación. Por consiguiente hay muchísimas razones para que, quizás, resulte efectivamente necesaria una reestructuración muy profunda del sistema.

Y ¿qué línea de reestructuración están debatiendo los interlocutores sociales? Pues están debatiendo la articulación y la relación entre el trabajo y la formación. ¿Cómo hacer para abrir efectivamente unas organizaciones del trabajo que sean más portadoras de adquisición de experiencia? Por ejemplo, saben ustedes que en Francia se ha aprobado la que se llama la Ley de las 35 horas, la reducción del horario laboral, por lo que una parte de los empresarios, de la patronal, tiene como objetivo lograr que la formación se imparta fuera del horario laboral. Es un poco su revancha contra la Ley de las 35 horas, de manera que una parte de la patronal presiona para expulsar la formación, más que para acercarla. Como ven, hay un punto contradictorio, una apuesta en juego.

Segundo gran elemento de debate es el que corresponde al individuo y a la empresa, volver a reabrir un espacio a la iniciativa de los individuos. Pues la idea que, por otra parte, se ha desarrollado bastante en otros países, es una cuenta individual en la que el empresario, o el trabajador, ingresaría un dinero dándole así al individuo la posibilidad de utilizar luego esa cuenta para, de una forma u otra, financiar una parte de su Formación Continua. Pero en este caso con una elección prácticamente libre. También esto se está debatiendo. Hay un debate sobre esta cuenta individual de formación, con muchos interrogantes en el trasfondo, porque es sabido que esta lógica de la cuenta individual tiende a acrecentar las desigualdades, mientras que de lo que se trataría sería más bien reducirlas. Así pues, ¿cómo ir hacia una mayor implicación individual, puede que hacia una mayor financiación del individuo, sin que esto aumente las desigualdades?

El tercer gran elemento del debate son las nuevas herramientas que podrían acompañar a la formación. Pues estas nuevas herramientas son de dos tipos. Para empezar, las que se derivan de la Orientación Profesional. Lo que se constata es que, teniendo en cuenta que los oficios son menos legibles, que las fronteras están menos definidas, etc., hay una mayor necesidad de acompañar a los individuos desde el punto de vista de su Orientación Profesional. Por lo que sería necesario un auténtico sistema de Orientación Profesional, posiblemente compartido entre los empresarios y las Organizaciones sindicales. Es un espacio de debate entre ellos, pero proporciona justamente las referencias sobre el desarrollo de las carreras. Así pues, la primera herramienta es la Orientación Profesional.

La segunda herramienta -y esto me remite a la portatilidad de las formaciones de la que hablaba antes- es todo lo que recae en el campo de la validación del bagaje de experiencia profesional. A este propósito, hace dos años, salió una ley, una Ley aprobada por el Gobierno. Por lo tanto, en cierta forma, impuesta a los interlocutores sociales, que permite a los individuos presentarse con su experiencia profesional o con su experiencia social o sindical e incluso con su experiencia familiar en ciertos casos, y pedir que se les valide dicha experiencia para obtener una equivalencia de diploma. Ni que decir tiene que fue una mini revolución, en Francia, ya que hasta

entonces los organismos de educación nacional no habían querido oír hablar de entregar diploma alguno a quienes no hubiesen cursado 600 horas, 1.000 horas o 1.200 horas de formación. No sé en qué va a desembocar todo esto. Es una revolución en potencia. Pero al abrirse este espacio, de alguna forma vuelve a dársele peso a la experiencia, a lo que se aprende en una situación laboral. Dos herramientas, y, por detrás, un gran elemento de debate entre los interlocutores. Esto se remite a cosas que he creído entender con respecto a España. Es decir, qué nivel de responsabilidad entre los distintos interlocutores y qué nueva distribución, en su caso, entre aquellos a quienes compete la negociación nacional: lo que llamamos la negociación interprofesional, la negociación sectorial -se negocia en un sector de actividad-. Debatir en la empresa, cosa que aquí hasta ahora se ha desarrollado poco. Pero también los que llevan a cabo el debate a nivel local, pues han de encontrar una nueva articulación entre las autoridades regionales, los interlocutores sindicales, los interlocutores de la patronal en cuanto a cómo dirigir la política de la formación, con políticas de formación más regionales o más territoriales.

Y ahí hay también un gran debate sobre la parte de responsabilidad que les corresponde a unos y a otros. Un gran debate debido también al hecho, es forzoso reconocerlo, que tanto la patronal como las Organizaciones sindicales se han estructurado históricamente en términos de sector de actividad a nivel nacional y se han estructurado, en cambio, muy poco a nivel regional. Por lo que las regiones francesas, que tienen cada vez más poder en el campo de la Formación Profesional Continua, en cierta forma buscan interlocutores sociales que no encuentran a escala local, porque esos interlocutores sociales no están estructurados a ese nivel.

Está muy claro que ese movimiento de reorganización de las distintas competencias de unos y otros no es sólo una redistribución de una estructura existente, sino que es también un problema de creación, en cierto modo, de actores en el nivel idóneo, para que tengan un peso positivo sobre las políticas de formación.

Estos son los cuatro grandes temas que se han debatido durante la negociación que ha tenido lugar hace dos años, que se siguen debatiendo en la negociación actual y que marcan un cierto número de líneas de fuerza, de necesidades de evolución del sistema de Formación Continua francés hoy en día, sin que pueda saber si esas líneas de fuerza darán lugar a acuerdos, si la política pública las retomará o no. Estamos aún en un espacio muy incierto.

Anexo

En Francia, el acceso del personal a la formación en las pequeñas empresas de 1 a 10 trabajadores ha de ser, según el sector, diez veces menos que en las grandes empresas. Por consiguiente hay un verdadero problema, máxime considerando que el tamaño de las empresas tiende a disminuir, en una economía en la que cada vez hay más asalariados dispersos en pequeñas empresas, y cada vez más asalariados también se mueven de una a otra.

Desde ese punto de vista, el modelo que se creó en 1970 era el de la gran empresa, que ya no es válido. La solución que se ha adoptado hasta el momento ha sido la de imponerle a la pequeña empresa, igual que a la grande, la obligación del gasto. La única diferencia estriba en que para la pequeña empresa el porcentaje era de un 0,15% de la masa salarial, mientras que para la grande era de un 1,5% de la masa salarial. Así pues, una obligación diez veces menor. En el debate que mantienen actualmente los interlocutores sociales se está hablando de imponer a la pequeña empresa la misma obligación que a la grande. Es decir, un 1,5% de la masa salarial. Y lo curioso es que la patronal, yo diría la parte más liberal, está de acuerdo con esta medida, incluso es la propia patronal la que la propone. Esto, para empezar, puede ya resolver algunas de las dificultades.

Pero, desde mi punto de vista, sólo en parte, porque es evidente que las necesidades de la pequeña empresa no son las mismas que las de la grande, que las relaciones entre el trabajo y la formación no se construyen de la misma forma en una empresa muy pequeña o en una gran organización, que el desarrollo, en esas pequeñas empresas, de la formación que yo llamaré informal, es decir, de la formación flanqueada por un tutor, por el patrón, que posiblemente es quien transmite una serie de conocimientos, etc. es algo muy importante para la propia lógica de la pequeña empresa. Y también vemos a menudo que las pequeñas empresas no tienen el mismo tipo de relación con su entorno que las grandes. Lo que quiero decir con esto es que las grandes tienen por costumbre comprar servicios fuera, mientras que en la pequeñas, y más aún en las más pequeñas, los empresarios desconfían de la compra de servicios externos, prefieren pasar a través de las redes de conocimiento informales, por situaciones mucho menos mercantiles, de manera que desarrollar una obligación de gasto tendente a una forma mercantil de formación no puede ser la solución. Probablemente en este caso habría que desarrollar muchas más redes de apoyo para las pequeñas empresas, y aquí volvemos otra vez al problema de las redes territoriales. Así es que ahí hay sin duda un gran desafío, para el que por ahora yo no veo una solución clara.

La Experiencia Italiana

Ante todo quiero dar las gracias a la Universidad Complutense, porque no sólo me ha brindado la oportunidad de conocer este lugar tan bonito, sino que me ha permitido estar aquí en este momento y participar en un debate que, a nosotros los italianos, que miramos hacia España con gran interés, a los españoles con gran interés, nos interesa mucho, porque nuestra situación no es muy diferente de la vuestra, aunque yo diría que es un poco peor, y ahora os contaré por qué.

Mi intervención se divide en cuatro partes: 1) las características de la situación italiana; 2) la experimentación que se ha llevado a cabo en Italia sobre los temas de la Formación Inicial y Continua, y cómo ha evolucionado; 3) los resultados principales de dicha experimentación; y 4) las repercusiones que esa misma experimentación ha tenido, o podría tener, en el modelo de negociación, o de las relaciones laborales en Italia.

1. Las características de la situación italiana

Empezaré por citar algunos datos referentes a los niveles de educación en Italia. Los datos son del año 2000, pero la situación no ha cambiado mucho. En Italia, el 12,5% de la población activa entre los 15 y los 69 años de edad sólo tiene el Graduado Escolar, ni siquiera ha completado la Enseñanza Obligatoria; es decir, tiene lo que se llama Enseñanza Primaria. En esa misma franja de edad, otro 36,2% sólo ha alcanzado el nivel de estudios de la Enseñanza Obligatoria, que en Italia es hasta los 18 años. Como sabéis, en Italia también hay un gran debate sobre el cambio de los sistemas de educación. En los diez últimos años se ha hablado de reforma y contrarreforma en cuanto a estos temas; sólo el 7,9% tiene una cualificación profesional reconocida. Esta situación no cambia si nos fijamos en la franja de edad joven, por ejemplo, entre los 20 y los 24 años, porque en esta franja de edad los niveles educativos también son bajos. Esto también depende de las condiciones del mercado

laboral y, paradójicamente, los niveles educativos son más bajos donde el mercado laboral es más favorable, donde hay menos desempleo: en las zonas del nordeste y del centro de Italia, que tienen índices de desempleo muy bajos, lamentablemente los niveles educativos también lo son, porque el mercado laboral compite con el de la educación. Podéis entender perfectamente las repercusiones que esto puede tener sobre el riesgo de exclusión social, sobre todo considerando que, como también han dicho justamente los oradores que me han precedido, la educación y la cualificación profesional son elementos de competitividad para las empresas, para los sistemas económicos y para las personas, precisamente para luchar contra la exclusión social. En Italia, al contrario que en España, no hay un sistema cumplido de Formación Continua. A partir del año 1993, es decir, en los diez últimos años, se han llevado a cabo, se han adoptado, se han realizado Acuerdos entre las partes sociales, los empresarios y los representantes de los trabajadores, para intervenir en este campo, esencialmente mediante procesos de experimentación, que es el ejemplo que voy a poner.

Hay actualmente en Italia una ley que destina el 0,30% de la masa salarial a Formación Continua. Esta ley tiene ya varios años, pero en Italia aún se sigue debatiendo sobre cómo llevar a cabo, cómo invertir, cómo realizar la Formación Continua. En los últimos años se han creado órganos bilaterales, como se dice en Italia, es decir, órganos de partenariado entre las partes sociales, de carácter sectorial, esto es, para los pequeños sectores, con vistas a gestionar e invertir ese 0,30%. En Italia, aproximadamente el 80%, e incluso más, de la población activa trabaja en empresas pequeñas y muy pequeñas. Cuando hablo de empresas pequeñas y muy pequeñas, estoy hablando de empresas que pueden tener, todo lo más, 20 trabajadores, pero por regla general la media está entre 4 y 5 trabajadores, (lógicamente en el sector manufacturero); pero hoy en día también en el de los servicios privados. Quedan excluidas las grandes empresas industriales, que en Italia, como sabéis, realmente no son muchas y, como es natural, el sector público.

A partir de los acuerdos de 1993, las partes sociales decidieron asumir el problema de la formación como un elemento de competitividad, fomentando una serie de investigaciones que dieran lugar a experimentaciones y supuestos de modelos de organización de los sistemas y de revisión de los modelos de negociación. La experimentación de la que os hablo es una de las principales en Italia, el Ministerio de Trabajo ha financiado dos grandes Estudios nacionales, uno sobre la gran empresa y otro sobre la artesanía, que se centran en las necesidades de formación; yo os hablaré de aquel del que me he ocupado directamente, que es el de la artesanía.

Puntualizo que en Italia el concepto de artesanía coincide con el de pequeña empresa. La peculiaridad de la artesanía en Italia, tal como la define la ley, es que se considera artesanal la empresa en la que el empresario trabaja directamente, es

decir, obtiene una parte de su renta del trabajo directo en la empresa, que no es una sociedad de capitales, sino una sociedad en la que el empresario trabaja, en este caso la artesanía. En Italia hay una floreciente artesanía artística, pero no toda la artesanía corresponde a la artesanía artística. Hay una artesanía que exporta y es de gran calidad, en sectores como la mecánica, la confección, pero también los muebles y otros muchos sectores. La investigación que ha puesto en pie el órgano bilateral de la artesanía, el EBNA, sobre las necesidades de formación en Italia, se ha planteado una serie de cuestiones. Ante todo, ha querido definir cuál era el problema principal que tenían las partes sociales a la hora de volver a diseñar los sistemas de formación y pensar en un modelo de Formación Continua... que nosotros no tenemos. Y esto es gravísimo, si tenemos en cuenta los niveles educativos y la aceleración de la producción a todos los niveles, como también en la propia organización también a todos los niveles.

Así pues se decidió considerar, como objeto de la investigación principal, las necesidades de formación, partiendo de la base de que las necesidades de formación no corresponden a una demanda directa y explícita de las figuras profesionales que necesita la empresa, sino que se pueden diagnosticar a través de un proceso de análisis un poco más largo. Porque no basta con la demanda de la empresa directa: *necesito dos carpinteros de obra, necesito cinco electricistas*, porque, al tratarse de una demanda inmediata, que podría agotarse a corto plazo, cuando he formado a los cinco carpinteros de obra o a los cinco electricistas, esa demanda no tiene repercusiones sobre el sistema educativo ni sobre el sistema de formación. Además la empresa, el empresario, no siempre sabe exactamente -se entiende la empresa por el empresario, porque, según este tamaño empresarial, es evidente que quien lo solicita es el empresario- no siempre es consciente, ni sabe exactamente lo que puede necesitar para desarrollar su empresa. Así es que la investigación sobre las necesidades ha abordado un estudio de dichas necesidades centrándose en la identificación del trabajo: *¿Qué es el trabajo?* Y se ha planteado fundamentalmente cuatro preguntas: *¿Cómo se describe hoy día el trabajo en una empresa posfordista?* Hay que considerar que, en Italia, la artesanía, por el Tamaño de las empresas, es automáticamente no-fordista, porque no puede responder a las lógicas fordistas de organización de la producción, esto es, de parcelación de la producción. No tendría sentido. Y sin embargo, los sistemas de categorías laborales son los de la gran empresa, y esto ya empieza por ser una contradicción.

¿Cómo se describe hoy día el trabajo? Se dice que la formación, el recurso humano, es un factor de competitividad para las empresas, para el territorio y para la promoción social de los trabajadores. Hay que entender en qué consiste la aportación humana a la organización.

Segunda pregunta fundamental, pensando en cómo construir los sistemas educativos: ¿Cómo se aprende? ¿A través de qué procesos se aprende a trabajar? Y, consecuentemente, ¿qué papel tiene el aprendizaje en el trabajo? Esto sigue siendo fundamental. En cuanto a la formación inicial, especialmente en lo tocante a la artesanía, nosotros tenemos leyes sobre el aprendizaje, que es el canal por el que se entra a trabajar en este sector. Pero también mediante la Formación Continua, si consideramos que hay una elevada obsolescencia, o un alto riesgo de obsolescencia, del conocimiento a todos los niveles, incluso en personas que acceden al mercado laboral con una cualificación muy alta, que pueden correr el riesgo de ver, en pocos años, cómo se empobrece su conocimiento.

Qué se aprende y, por lo tanto, la pregunta que se ha planteado, y que a mí me parece la pregunta fundamental, es cómo se certifica el conocimiento que se ha adquirido en el trabajo o fuera de él, en los sistemas educativos y de Formación Profesional. Naturalmente, en los sistemas educativos y de Formación Profesional, el trámite de certificación es aparentemente más fácil. Pero hemos visto que hay problemas para decidir también, por ejemplo, en qué niveles se certifica y con qué perspectivas, pensando en la necesidad de movilidad de los trabajadores en cada región de Europa, como Italia y España, pero no sólo, sino a través de toda Europa. Esto es hoy un derecho de todos los trabajadores.

En este sentido, el Estudio ha presentado resultados importantes, tanto en lo referente al método que han seguido de común acuerdo las partes para plantear la investigación, como los propios resultados, y por consiguiente los acuerdos a que se ha llegado en función de los resultados del estudio, como también las implicaciones para el modelo de negociación. No se ha tratado de una investigación académica; ha sido una investigación llevada a cabo conjuntamente, de forma concertada y, por lo tanto, cada paso que se ha dado ha sido fruto de negociación.

Hemos dicho: primer nivel de negociación, definir qué son las necesidades de formación, que no corresponden a la demanda directa de las empresas, pensad lo difícil que ha sido lograr esto con respecto a nuestros interlocutores, que eran las empresas y nos decían: “yo sé cuáles son mis necesidades”; hemos logrado convencerlas de que quizás convenía dar un paso más. Segundo punto, ¿cómo describimos el trabajo? ¿Qué concepto adoptamos para describir el trabajo? Hay varios sistemas de categorías laborales, que son el trámite por el que se llega a la remuneración laboral y, desde luego, otros conceptos que se encuentran en la literatura: el papel, la figura profesional, el perfil profesional, todo lo que ha servido para la formación, incluso para traducir luego en supuestos de formación lo que salía del mundo laboral.

Nosotros decidimos trabajar sobre la competencia, sobre el concepto de competencia, intentando definirlo. Y esto también ha resultado muy difícil, como un conocimiento situado que, por consiguiente, no es todo él inmediatamente mensurable a través de pruebas objetivas. Yo no puedo reconocer una competencia sólo por medio de una prueba objetiva; hay una parte de esa competencia que para mí sigue estando oscura. ¿Qué es la competencia? Es todo ese conjunto de actividades que se desempeñan, tareas que se asumen, aunque no se hayan encomendado explícitamente, pero que se asumen para lograr un objetivo que no siempre se ha definido. Lo que se define es el objetivo, pero no siempre se define la trayectoria para lograr ese objetivo. La competencia, al mismo tiempo que es propiedad y atributo del individuo, está muy condicionada al contexto laboral. Hoy día, el problema principal, y una de las consecuencias de la experimentación que hemos llevado a cabo, es decidir, empezar a debatir sobre la calidad del trabajo, sobre la calidad de la organización del trabajo, en un momento en que, con la caída del modelo fordista, hay cada vez menos predeterminaciones, cada vez menos modelos definidos a priori de cómo organizar el trabajo, cosa que en las microempresas ya pasaba. Es muy importantes decidir cuáles son las condiciones y, por lo tanto, la organización del trabajo, para que el trabajo también pueda ser un aprendizaje. El trabajo es una serie de aprendizaje, pero no todo el trabajo lo es, y este es, sin duda, un objetivo que hemos de imponernos al plantear el problema de la Formación Inicial, pero también de la Formación Continua.

Decía antes que los intereses de los trabajadores y de los empresarios coinciden. Pero además añadiría los de los sistemas locales -en Italia se han estudiado mucho los distritos-. El interés por elevar la cualificación de los trabajadores coincide pero, pese a esa coincidencia, hay objetivos y prioridades distintos; el trabajador piensa en su posibilidad de encontrar trabajo, de obtener un trabajo cualificado, de tener un trabajo que satisfaga sus expectativas, incluso sociales. La empresa, por su parte, piensa con razón en la competitividad en los mercados locales y, hoy día, todavía más internacionales, y no es un problema baladí. Los sistemas locales piensan en un desarrollo que, en la sociedad globalizada, es cada vez más un desarrollo local confrontado con el mundial, con el mundo entero. Por consiguiente, al definir los modelos de Formación Continua, hay que encontrar un buen equilibrio entre las necesidades que plantean los trabajadores y las que plantean las empresas, las necesidades de las instituciones y las de los sistemas locales.

En pocas palabras, ¿cuáles han sido los resultados de la investigación? Yo diría que fundamentalmente dos: haber definido la competencia, no sólo como un conocimiento situado, no sólo como una característica propia del individuo, pero influida por los contextos organizativos y que, por consiguiente, a veces no es fácil de exportar, debido a factores organizativos. Un buen nivel de competencia logrado en la empresa X podría no ser exportable a la empresa Y, porque la empresa Y tiene

modelos de organización que, por ejemplo, no permiten dejar el espacio necesario a la iniciativa individual, a la asunción de responsabilidades. Se dice que en la época postfordista el trabajo lleva a asumir responsabilidades, pero la organización no siempre ofrece la posibilidad de asumir responsabilidades, salvo de una forma que penaliza al individuo: *si no has logrado alcanzar el objetivo que te había marcado, es tu problema, pero yo no te doy recursos.*

Hemos llevado a cabo una definición de la competencia en estos términos, como un problema complejo, nada fácil de definir, muy influida por los contextos empresariales y que, por lo tanto, ha exigido luego, en términos operativos, definir una investigación que ha trabajado en varias fases, con estudios estructurales y socioeconómicos, sobre la naturaleza de las empresas, sobre la naturaleza de los modelos organizativos, sobre las trayectorias de profesionalización y sobre las competencias, entrevistando a un gran número de trabajadores y de empresarios del sector artesano para preguntarles *¿Qué hacéis? ¿Qué sabéis hacer? ¿Cómo trabajáis?*. Han sido reuniones y entrevistas realizadas con gran profundidad, muy difíciles de realizar y de analizar, pero que han intentado describir cómo se trabaja efectivamente y cómo se ha aprendido a trabajar, quién ha contribuido a construir la competencia profesional en ese sector, un sector con buenos niveles de competitividad, incluso a nivel internacional, con trabajadores y empresarios cuyo nivel educativo es bajo, con facturaciones muy altas respecto al Tamaño de la empresa, pero que ahora se encuentra, naturalmente, ante a un problema de modernización.

Ya se ha hablado antes de la necesidad de modernización de los sistemas productivos y, por consiguiente, el problema de la competitividad que hemos de afrontar en esta reunión es, sin duda, un problema que pasa por la Formación Continua y por los conocimientos.

Nosotros no hemos descrito las competencias, se han descrito luego, pero ahora no es el caso de entrar en el detalle de las clases de interpretación que se han utilizado para las competencias, aunque se han descrito detalladamente. Pero ahí quedaba abierto un problema que tiene que ver con el de la certificación. Yo puedo describir las competencias de una persona, puedo saber que no todas las competencias se pueden observar y medir inmediatamente. Se plantea entonces el problema de certificar la formación, que era un problema crucial para certificar un sistema de Formación Continua; la Formación Inicial quizás plantee menos problemas, pero ahí también hay un problema de certificación, sobre todo hoy en día, con las trayectorias de entrada y salida del trabajo de trabajadores muy jóvenes, que son mucho menos lineales que antes, que se salía del colegio y se entraba a trabajar. Ahora la trayectoria es mucho menos lineal.

La certificación de la competencia plantea el problema de quién certifica, con respecto a qué y en qué plazos. En la investigación, y esto también lo hemos asumido como un resultado, se ha pensado que había que construir la certificación en torno a un concepto, que supera, así nos ha parecido, el de la cualificación profesional, que se utiliza mucho, o el de perfil profesional, que se puede remitir al concepto, un poco complicado, de ámbito de actividad.

¿Qué es la actividad? Nosotros hemos comprobado que, en la organización del trabajo, hay varios ámbitos, es decir, espacios organizativos, en los que intervienen las personas, pero no está dicho que una persona intervenga en un único ámbito. Una persona puede intervenir en varios ámbitos, dando una aportación mayor en un ámbito, que es más propio del motivo por el que se le retribuye, pero también en otros. El ámbito de actividad no se puede remitir exactamente ni a competencias transversales ni a competencias transectoriales, dice más bien que las competencias de un individuo pueden tener una parte central relativa a lo que hace durante más tiempo mientras trabaja, pero luego puede haber toda una serie de acciones adicionales. Daré un ejemplo: la calidad es primordial en los sistemas productivos modernos, el problema de la calidad, pese a que a menudo se tenga la certificación de calidad, es que en las microempresas a las que me refiero no hay nunca figuras profesionales explícitamente dedicadas a la calidad; el peso del control de calidad se reparte entre varias figuras profesionales, por lo que el ámbito del control de calidad existe, pero no corresponde a una figura profesional. Muchas personas, que pueden ir desde el almacenista hasta el propio empresario, al personal de producción, tienen su parte de responsabilidad en cuanto a la calidad. Esto es algo que no saben, no consta explícitamente en su contrato laboral pero, al describirnos su trabajo, nos lo han contado. Y esto ¿qué significa para la formación? Que en todos los perfiles profesionales hay que introducir una parte de atención hacia los problemas de la calidad, sin perjuicio de que haya que pensar en perfiles profesionales estrechamente ligados a la gestión del problema de la calidad, porque no está dicho que el mismo individuo vaya a trabajar toda su vida en una pequeña empresa; podría irse a una multinacional, donde esas figuras están más cualificadas. No obstante, es necesario que en toda la formación, que se basa en la definición de ámbitos de actividad, se preste atención a tomar en cuenta no una especialización excesiva, pero sí un ámbito, un área que pueda llevar a la sensibilización, a intervenir sobre varios factores.

¿Qué implica esta experimentación, como consecuencias de la negociación que sigue en curso desde 1997? Desde el punto de vista de las consecuencias en la negociación, este modelo podría llevar a un modelo de negociación en el que las partes sociales se encarguen de definir los ámbitos de actividad y las competencias correspondientes a los ámbitos de actividad, de forma sectorial y local, según las competencias que pueden tener en el ámbito territorial; el sector, los expertos de

las partes sociales del sector de la cerámica pueden decidir trabajar con un método comparativo para definir los ámbitos de actividad, y de experimentación, para definir los ámbitos de actividad y sus correspondientes competencias. Esto se puede traducir en los convenios colectivos nacionales, en los de empresa y en las propuestas que las partes sociales hacen para la formación profesional, que en Italia se tiende a dejar en manos de los expertos en formación profesional, por lo que se trata de un sistema distinto, pero que intercambia opiniones con las partes sociales para recibir indicaciones, para recabar inputs sobre la dirección que se ha de tomar a la hora de diseñar la formación profesional inicial y continua.

Además, mediante una nueva definición del trabajo, se puede relanzar la negociación -que no sé en Inglaterra, pero en Italia ha tenido un momento de paralización- sobre la organización del trabajo y sobre la calidad de la organización del trabajo. Se puede partir de ahí proponiendo el supuesto de modelos posfordistas, poniendo en el centro de la organización del trabajo la posibilidad de que el trabajo sea también un lugar de aprendizaje y de formación, que las competencias, incluso sociales, del individuo se reconozcan también de alguna forma en el trabajo, pero no de forma abstracta, sino de una manera concreta mediante formas de organización del trabajo que permitan manifestar dichas competencias.

Durante los diez últimos años, en Italia hemos hecho frente a períodos de gran turbulencia; hemos vivido un momento, a partir del 93, de gran exuberancia, incluso normativa, ya que se han aprobado muchas leyes y se han redactado muchos borradores. Hasta hace dos años, la estrategia de desarrollo del país, a nivel local y nacional, ha girado en torno a la concertación. Ahora hemos tenido un parón, porque el actual gobierno de derechas ha dejado a un lado los modelos de concertación, o por lo menos tiende a dejarlos de lado; ¿y por qué digo que tiende? Porque recientemente se han firmado algunos acuerdos estipulados otra vez de forma bilateral, sin ninguna dimensión trilateral, sólo bilateral, entre Confindustria y las Organizaciones sindicales, que, como ya sucedió en el 93, vuelven a poner en el centro el problema de la competitividad del país, a través de la recalificación de los sistemas de formación, del reconocimiento de las competencias que hay en los sistemas de producción, aun siendo tan pequeños y fragmentados, porque, si no, no se explicarían los niveles de producción que se alcanzan en Italia; así pues, reconocimiento, pero sobre todo, actuación con las nuevas generaciones y con las generaciones en peligro, a favor de una Formación Continua que permita hacer que el país sea más competitivo y que, al mismo tiempo, le dé la dignidad social que merece al trabajo, que, de palabra, se coloca en el centro de las nuevas formas de organización, nuevas formas de empresa; se habla de la Sociedad del Conocimiento, pero luego, de hecho, a veces, se descuida un poco.

5

*Consecuencias de
la Transformación
del Trabajo y
Evolución de los
Sistemas de
Formación Continua*

Tiempo de Trabajo y Modelos de Relación Salarial: las Biografías Laborales entre el Fordismo y el Postfordismo

“Se debería insistir en la aplicación del concepto de pluriactividad, porque de este modo las formas de empleo flexibles y discontinuas se reencuentran con la estabilidad a través de nuevas formas de sociabilidad, que incluye también el reconocimiento real de la función social de la empresa”

Julio Godio (2001: 97)

“El trabajo, en todo caso, no es un objeto frío. Así, en las cuestiones sobre el futuro del trabajo, sus metamorfosis posibles, sobre su centralidad o su no centralidad, sobre su sentido y su valor, es el concepto mismo del trabajo que es un juego”.

Joël Jung (2000: 11)

“Lo más preocupante es que la empresa flexible se ha convertido en modelo para el sistema de protección social”

Richard Sennet (2003: 191)

Introducción

El modelo de trayectoria biográfica laboral está experimentando desde la crisis económica de los años setenta una profunda transformación que rompe con la situación anterior, el período que la sociología francesa ha llamado los “treinta gloriosos” -los años que van entre la salida de la segunda guerra mundial y la crisis de los setenta- y que fue el periodo máxima evolución de un proceso de progresiva regulación y juridificación económica y social de las condiciones de inserción personal en los mercados de trabajo (Barbier y Nadel, 2000: 36-45). Los procesos actuales de reordenamiento de los tiempos no pertenecen ya al círculo virtuoso del crecimiento, de una sociedad que avanzaba en el tiempo como un período de inte-

gración y también de asalarización regularizada y progresiva según un fuerte protocolo social de garantías colectivas en el que la ciudadanía se construía a partir del propio proceso de incrustación laboral (Sue, 1995, Gasparini 2001). El crecimiento era entonces constante y estable, el mercado estaba dominado por una demanda uniforme en incremento regular y la creciente producción en masa se correspondía con un consumo cada vez más profundizado y generalizado. Los ingresos salariales aumentaban regularmente y la sociedad de consumo era la realización en el ámbito de la demanda y de los estilos de vida cotidiana de la relación salarial fordista. El crecimiento se producía sin desempleo aparente, y el pleno empleo y la escasez económica de mano de obra eran el horizonte programático de la regulación social del mercado de productos.

El trabajo sólo se puede definir en un contexto y constitución histórica y en el contexto concreto de la madurez de la reforma social -con el Estado del bienestar como regulador universalista-, el empleo como relación de intercambio mercantil tendía a hacerse sinónimo del trabajo como actividad colectiva generadora de riqueza y solidaridad social (Castel, 2002: 72-88). Los ciclos biográficos del trabajo se establecían así en forma de largas trayectorias estabilizadas en torno a un único empleo -o patrón de empleo- por persona desde su incorporación al mundo del trabajo hasta la jubilación, teniendo en la antigüedad en el puesto de trabajo un valor promocional, dentro de cada nivel profesional se entiende, casi absoluto. Un trabajo, así, que respondía a los mecanismos jurídicos de una sociedad de la seguridad laboral y que traducía en la expansión de sus categorías socioprofesionales intermedias -trabajadores semicualificados industriales y administrativos y comerciales del sector servicios- la taylorización y burocratización creciente de los sistemas de producción y distribución en general (Sennet, 2001). Por ello, gran parte de la cultura de trabajo de la edad de oro del fordismo tendía a reproducir la red de valores típicos en la definición de las clases medias, siendo el proceso de asalarización una prolongación de las instituciones dominantes en la socialización y absorbiendo la ciudadanía laboral en lo público todos los compromisos básicos de la forma familiar en lo privado (Alonso, 1999, Noguera 2002).

1. El modelo de biografía laboral fordista

La carrera profesional, era en esta época una característica fundamentalmente masculina, y se presentaba como un trabajo continuo, a tiempo completo y de duración indefinida, un empleo de por vida con posibles cambios de empleo en las mismas condiciones de cualificación y contratación. El ciclo ideal comenzaría a partir del fin de los estudios escolares que se declaraban de hecho como el fin de la formación formal efectiva. Para una minoría, la titulación avanzada o superior era una credencial segura y de por vida para alcanzar niveles medios y altos en la estructura de

competencias, para la mayoría, con ciclos cortos de formación o autodidactas, la promoción estaba ligada al tiempo de experiencia -a la antigüedad en el oficio- sucesivamente valorada y convertida en prima salarial. La trayectoria se terminaba con la jubilación obligatoria a una edad fija y prevista con anterioridad. El trabajo y el desarrollo de la carrera estaban así gestionados de manera fordista: la productividad estaba ligada a una parcelación de las tareas, a una separación de la concepción y de la ejecución de los procesos. La prioridad dada al instrumento sobre el individuo y los incrementos de productividad se acababan trasladando salarialmente a los mercados de consumo.

Un sistema de producción fundamentalmente cuantitativo exigía a la gran mayoría de los asalariados poca formación inicial y prácticamente ninguna formación permanente reglada (lo que no era incompatible con la progresiva adquisición de conocimientos por la vía informal o relacional) lo que implicaba casi inmediatamente poca movilidad y poca adaptabilidad, requiriéndose, por el contrario, unas estructuras de encuadramiento muy importantes con niveles jerárquicos numerosos y solidificados. La introducción de tecnología se desarrollaba así sin aparente conflicto, y en este marco la mecanización implicaba una tendencia a la intensificación y estandarización del trabajo buscando siempre umbrales de planificación, regularidad y previsibilidad mayores (Gasparini, 2001). Las carreras se organizaban, por tanto, por clasificaciones continuas ascendentes y tablas de salarios rígidas: la mano de obra se gestionaba en función de un modelo piramidal de puestos que se ocupan según las cualificaciones esperadas que éste requería. Los saltos de cualificación respondían a grados académicos y las promociones fuera de estas -por definición- escasas credenciales educativas eran forzosamente lentas, limitadas y siempre en el interior de las mismas actividades, fijadas en la matriz de la corporación industrial y vinculadas a tareas cualitativa y cuantitativamente muy similares dentro de las mismas ramas o sectores económicos.

La antigüedad, ligada a la voluntad de fijar y estabilizar la trayectoria de la mano de obra, conservaba una importancia determinante en la gestión de los empleos, de las promociones y de los salarios. Éstos incentivos de antigüedad crecían con la edad independientemente de la productividad intrínseca del trabajador incentivado por esta prima de permanencia y el modelo de una jerarquía piramidal burocrática (en el sentido weberiano del término) asociaba el mando a la continuidad y los años en la organización. Los empleados mayores tenían previstas en este esquema de carrera ventajas sociales específicas y se protegía su empleo, así en esta especie de modelo funcional generalizado; en caso de despido el último contratado era el primero en salir en cualquiera de las categorías profesionales que se tomase en cuenta (Maruani y Reynaud, 1993). Incluso un cierto tipo de ciclo vital implícito estaba diseñado en los esquemas de los puestos de trabajo en la división de tareas de corte taylorista-fordista, así la propia organización de la producción en las que

se diversifican los empleos y se profundizaba la especialización funcional reservaba actividades con responsabilidades menos exigentes, tanto en la espera de la jubilación: los puestos suaves que de manera latente o manifiesta permitían administrar el envejecimiento y un cierto declive de las capacidades sin salir abruptamente del mercado de trabajo, como a los jóvenes que, contratados sin experiencia al acabar la escolaridad, se iban formando en el interior de la empresa en puestos de relevo o aprendizaje dentro de un marco contractual asegurado y a la espera de una carrera con progresiva aunque lenta mejora del nivel de vida.

Este esquema -ideal, pero operante como convención- de incorporación y salida generacional suave del mercado de trabajo en el período de los “treinta gloriosos” sólo se puede entenderse el de marco de ampliación de garantías del Estado de Bienestar, pues es en él donde se regulaban el abanico salarial, las prestaciones sociales y el derecho tanto del trabajo como al empleo (y a la protección del desempleo). El derecho del trabajo y de la seguridad social se desarrollaba a partir de un reconocimiento desde la esfera política de un conjunto catalogado de riesgos sociales ligados a la pérdida de la normalidad productiva (la vejez, el desempleo, la enfermedad o la siniestralidad son los más evidentes) tratando de crear así un marco de previsibilidad y seguridad frente a las fuentes de aleatoriedad imposibles de gestionar en el plano de lo individual (Castel, 1995). Esta gestión colectiva de los riesgos se originaba y se financiaba por el mundo del trabajo y más que los problemas de inserción o exclusión de los no asalariados las agencias del Estado del bienestar operaban como sistemas de indemnización automáticas o semiautomáticas de derechos adquiridos por la condición de asalariado como previsión de riesgos que eran considerados literalmente como extraordinarios, tanto en lo que se refiere al desempleo (escaso y coyuntural) como en la jubilación (considerada un corto y excepcional período después de la vida activa y con escasas opciones vitales en ella).

La protección social se configuró como un sistema de seguros sociales fundamentalmente contributivos, de base profesional y por lo tanto no universales (aunque con efectos universales en un segundo circuito asistencial), se encontraba ligada a una situación programática de pleno empleo y de acceso familiar en las que el hombre adulto es el elemento forjador de la ciudadanía social, la mujer que no trabaja -o trabaja con un reconocimiento social menor-, o cualquier otra generación considera a cargo del cabeza de familia adquirirían sólo garantías ciudadanas vicarias (Mèda, 2002). La equidad se diseñaba como un sistema de transferencias verticales y horizontales que en pos de la cohesión social se montaba como un entramado institucional de solidaridad entre generaciones o situaciones laborales (como es el conocido formato de reparto en el que se fundan las pensiones moderna); a la vez que ese excedente social iba en menor cuantía desde el centro hasta los márgenes hasta llegar a políticas contra la pobreza y de ayuda asistencial a personas mayores

u otras formas de mínimos de seguridad en la extrema necesidad de efectividad y cobertura mucho más parcial (Marano, 2002). Este modo de regulación social (cuyas figuras emblemáticas serían Keynes y Beveridge) encajado sobre un modo de producción en masa (Taylor y Ford), en un marco demográfico favorable, permitía generar una forma de propiedad social -frente a la propiedad privada del liberalismo clásico (Castel y Haroche, 2001)- con efectos distributivos fundamentales y a la que la condición de ciudadano laboral daba derechos garantizados aunque evidentemente desiguales de acceso. Hasta el propio concepto de parado, en este ciclo fordista, como ha estudiado Robert Salais, se explicaba, por oposición a la pobreza tradicional, y así la emergencia de la categoría, incluso estadística, de parado se construía como una categoría formal que recogía a los asalariados que coyunturalmente se encontraban privados de empleo. Categoría que en ningún caso se podían confundir con la indigencia de la que se encargarían las oficinas de ayuda social a excluidos. El trabajo (y hasta la falta del trabajo) se separaban definitivamente de la pobreza que quedaba recogida en el circuito de la ayuda asistencial (Salais y otros, 1990).

Este modelo aseguró una cierta paz social (resultado de los equilibrios inestables permanentes del conflicto industrial), consagrando además un ciclo de vida en tres etapas hoy casi naturalizado, pero que sólo concuerda con la corta vida todavía del período de madurez de la sociedad industrial moderna. Educación, producción y retiro se sucedían en el tiempo, las edades se normalizan, especializan y se encadenan de forma continua: la juventud y la educación, después, casi inmediatamente la vida adulta y la producción, y finalmente la jubilación y lo que se considera inactividad. El ciclo de vida estaba organizado exclusivamente por el trabajo teniendo como referencia central al adulto productor, siendo el trabajo el fundamental, casi único, factor de identidad y reconocimiento social, era el gran integrador. Las actuaciones públicas y los estereotipos sociales construidos etiquetaban positivamente la unicidad, estabilidad y el compromiso a largo plazo como modelo generalizado, tanto en la vida privada (amor, matrimonio, familia) como laboral (contrato, oficio, empresa). El tiempo se percibía, así, como una dimensión lineal y progresiva, con posibilidades de una cierta planificación y control normalizado según parámetros muy colectivos, un tiempo administrado de la modernidad laboral diferente del tiempo soportado o acatado de la sociedad tradicional (Giddens, 1993, Mèda, 2000).

2. El cambio de norma de empleo y de cualificación del trabajo

Desde hace unos veinte años, la situación económica se ha venido transformado con la salida de la crisis de los setenta, entrando en un largo proceso surcado con numerosos y rápidos cambios tecnológicos y de desarrollo de la competencia

internacional coronados con el discurso absolutizador de la globalización. El compromiso social -o el pacto keynesiano- de la edad de oro del Estado del bienestar se ha transformado profundamente en todos los aspectos, y el nuevo modo de regulación de la sociedad que se establece produce formas de integración mucho más débiles, individualizadas y fragmentadas. La situación económica exige una nueva vinculación directa con los ciclos más cortos el mercado lo que demanda en el modelo de gestión actual, una racionalización y una reestructuración permanentes de las empresas. Estas operaciones son acompañadas de una nueva administración de los recursos laborales en la que la recomposición de la mano de obra es constante, produciendo un sistema muy flexible, tanto por la generación de franjas débiles, frágiles o atípicas en los mercados de trabajo como por la demanda de nuevos profesionales cualificados con una alta movilidad vertical y horizontal. De una norma regulada y colectiva de empleo pasamos así al concepto más individualizado de empleabilidad que al quedar más segmentado y construirse en función de la capacidad de los diferentes grupos de adaptación al mercado se vuelve cada vez más débil para los oficios industriales tradicionales, más sensible de las credenciales formativas y meritocráticas con las que se puede llegar al mercado del trabajo y menos incrustada en grandes marcos jurídicos de gestión del riesgo o de ordenamiento de la vida laboral.

La nueva organización económica -en su vanguardia- se hace casi sinónimo de la permanente innovación técnica y con ello la organización del trabajo se modifica permanentemente para ajustarse más a la demanda real del mercado. Una producción que trata de minimizar los costes de almacenamiento, de stocks, de tiempo, de sobrecontratación; que trata de cubrir sólo lo que se demanda en tiempo real y abrir canales informativos lo más rápidos posibles con los mercados de productos para evitar la sobreproducción y poner bienes fuertemente diferenciados y adaptados a nichos de mercado cada vez más complejos y competitivos (Carnoy, 2001). Frente a la vieja idea de la creación de grandes estructuras productivas con fuertes integraciones verticales y horizontales -de manos visibles- la nueva estrategia obliga a la dispersión y la red, disseminando y dinamizando tecnológica, geográfica y humanamente toda la empresa hasta desarrollar una permanente y total flexibilidad productiva implicando a los medios de producción, a la del personal, y a los proveedores. De la cuantitativa y abaratadora producción fordista (más productos, más baratos, más trabajo), hemos pasado a una flexibilidad postfordista en la que todos los medios fluctúan según ciclos muy rápidos del mercado (y en esta fluctuación no es la excepción, más bien todo lo contrario, el factor humano).

En los actuales modos económicos de vida, como señala adecuadamente Dominique Mèda (1998), esta postmodernidad viene borrando en muchos casos, desde los años ochenta, una frontera fundamental, aquélla que dividía a los empleados y a los desempleados. Esta frontera nacida entre finales del siglo XIX y principios del

XX era condición indispensable para la cristalización de la relación salarial fordista e implicaba que los empleados ofrecieran su mano de obra en un mercado de trabajo, entendido como una institución social mediante la cual la mayor parte de la población adquiere el derecho a la participación en el producto social. Un mercado regulado, controlado, escindido de otros ámbitos de la vida que facilitaba una relativa separación entre trabajo y tiempo libre actualmente también cada vez más borrosa. Hoy ese mercado -es decir, las fuerzas sociales que actúan detrás de él-, cada vez se expande más, rompiendo sus propias fronteras y desformalizando las del mundo del trabajo. Romper las fronteras del mundo del trabajo implica, por un lado, desmitificar, y relativizar al trabajo en su lógica de modelación de todas las relaciones sociales (no regidas por una racionalidad instrumental) como sostienen Gorz (1995), o la propia Mèda (1998), pero, por otro lado, tiende a invisibilizar y ocultar las condiciones de realización en la que se produce el trabajo real y actualmente existente. La norma de empleo nunca ha sido sólo el reconocimiento jurídico de que se realiza una tarea, ha marcado también el lugar que el empleado ocupaba la organización social hasta constituirse en el principal mecanismo de integración: en la empresa; recibía un salario directo por la prestación de un servicio útil y un salario indirecto por su contribución a la creación de bienes públicos. Por tanto, para que la distribución exista era necesaria una cierta organización que la sostuviera. Por ello los procesos de desorganización y complejización de la sociedad postmoderna han minado las bases de la identidad colectiva del trabajo, mediante un conjunto de procesos que han descentrado su identidad y que Lash y Urry resumen en tres: los procesos de internacionalización, los procesos de descentralización y reconversión industrial en las sociedades avanzadas y el crecimiento en tamaño y eficacia del sector servicios (Lash y Urry, 1987, 165-178 y 1994: 300-301).

Este paso de la gran corporación a la empresa red vuelve permanente, rápida y a menudo conflictivo el reajuste permanente de los efectivos laborales. La polivalencia, adaptabilidad y recolocación de los individuos es un factor mucho más funcional en esta nueva división del trabajo que el encuadramiento estable fijado a escalas y tareas de funciones muy predeterminadas a largo plazo, jerarquizadas y estables. Así, a la vez que una pérdida de numerosos puestos de trabajo del antiguo cuño taylorista (rutinarios, manuales semicualificados) se establece una organización mucho más flexible, abierta al autocontrol y a la descentralización de las responsabilidades, donde las barreras jerárquicas se han complejizado, las escalas salariales individualizado y donde la polivalencia, la disponibilidad y la promoción en función de los niveles (cambiantes) niveles de formación alcanzado rompen la idea de una carrera segura y de por vida. En fordismo clásico era inédito casi incongruente denunciar la rigidez del mercado de trabajo como obstáculo al éxito de las políticas económicas, sin embargo desde el principio de los años ochenta, por el contrario, la flexibilidad se ha convertido en el tema central de la gestión de los recursos humanos y la cada vez más inestable norma de empleo (Maruani y Reynaud, 1993).

Hay flexibilidades de todo tipo: funcional, geográfica, de salarios, de equipos y de horarios, hay desregulación y transformaciones del derecho del trabajo. Se pide incrementar igualmente la flexibilidad y adaptabilidad permanente de la fuerza de trabajo en lugar de carreras por antigüedad y fundamentalmente nos encontramos como último marco, pero no el menos importante, una flexibilidad tecnológica el desarrollo de una producción informatizada y flexible de bienes tangibles o intangibles muy lejos del esquema de gran unidad productora en masa de productos altamente estandarizados.

El modelo profesional solicitado no es el de una cualificación histórica, fija, reconocida regularmente y a largo plazo, sino una valoración permanente de competencias cada vez más amplias, técnicas, psicológicas y sociales, una capacidad remunerada de ampliar las respuestas y adaptarse constante y rápidamente a los cambios requeridos por el proceso productivo, lo que forzosamente tiene que llevar a la individualización de los salarios, los horarios, los incentivos y la responsabilidad en el trabajo (Alonso 2000 y 2001). Frente al taylorismo, la nueva cultura propone una fuerte complejización de las tareas, el interés en el trabajo, las posibilidades de desarrollo personal y cierto autocontrol de las formas de realizar las tareas, pero implica igualmente una autoexigencia permanente en una especie de competencia (mercantil, laboral, personal) hobbesiana generalizada, lo que significa una presión permanente, una subordinación de todos los tiempos y horarios a la exigencia laboral y la necesidad de soportar cargas mentales, agendas, horarios y calendarios de trabajo muy sobrecargados. El tiempo de trabajo y el prototipo de carrera se desordenan igualmente: un ritmo cada vez más intensivo e interiorizado, que se desborda sobre la vida privada rompe la idea de un tiempo reservado al trabajo y otro al descanso, así como una carrera profesional con escaños seguros y prefijados a largo plazo. Es difícil ya establecer un relato coherente y lineal -en etapas- del proceso biográfico del trabajo como situación regular y la corrosión del carácter laboral de la era de la flexibilidad se muestra en la cada vez más escasa confianza a poder desarrollar un proyecto de vida autónomo asociado a una situación laboral segura a largo plazo, sin exclusiones precoces de la vida profesional o sin múltiples entradas y salidas rápidas -y traumáticas- de la condición salarial. Por fin, la ruptura generacional del mercado laboral implica la fragmentación de los ciclos de vida personales en el trabajo (Sennett, 2000).

La biografía productiva fordista era un continuo que discurría entre una incorporación relativamente temprana al trabajo corriente y una jubilación relativamente también tardía de la vida activa en una trayectoria levemente ascendente dentro de una misma empresa o con mínimos cambios entre categorías muy homogéneas. El panorama postfordista es muy diferente, en los niveles altos de ocupación la rotación y el salto de empresas aumenta al desvincularse en gran medida la idea de profesión a la idea de organización estable, en una trayectoria que primero convirtió

al profesional liberal en profesional funcional (al servicio de una gran organización económica) y de este profesional funcional hemos ido pasando al profesional consultor -vendedor de estrategias a corto plazo de una organización a otra-; pero a nivel cuantitativo es en los niveles más bajos de las escalas profesionales o en los mercados externos donde los ciclos biográficos se fracturan y fragmentan en permanentes entradas y salidas del empleo regular, aparcamientos y relaciones parciales con las ocupaciones regladas. Conocemos así el esplendor del trabajo inestable, con cambios permanentes de ocupación y utilizaciones ambiguas o directamente atípicas de las disposiciones normativas y contractuales (becarios, autónomos, parados subsidiados, jubilados etc.), todo ello circunscribiendo un mercado balcanizado, institucionalmente desorganizado y generador de riesgos sociales permanentes (desempleo, exclusión social, desafiliación o nueva pobreza como pérdida de las relaciones estables con la sociedad) que el individuo capaz, debe saber internalizar y gestionar, por sí mismo, en una aceleración de su disponibilidad y adaptabilidad a las exigencias del nuevo y cambiante mundo del trabajo (Castel, 1995).

Pero una vez que este turbulento y conflictivo período se iba asentando, lo que se venía anunciando como indicio en dicho período se descubre con una claridad meridiana y éste es que un nuevo modelo de organización de la producción, con una nueva institucionalización de la forma de empleo, se estaba conformando rápidamente. Una nueva organización productiva se desplegaba así en el contexto de una contundente liberalización y globalización de la economía, realizada sobre soportes tecnológicos y financieros de importancia creciente, en constante y acelerada renovación, y con el discurso de la competencia, la incertidumbre y el riesgo como referente metafórico totalizador de lo que es la vida económica (Ehrenberg, 1998: 76-89). Un conjunto de profundos cambios en los procesos de trabajo y en las estrategias comerciales de las empresas autorizan a hablar de un modo de regulación postfordista, en el que las bases sociales que se incrustan en el origen mismo de la acumulación económica son radicalmente removidas, sobre todo en su punto nodal, en las condiciones de vida y trabajo de la población asalariada.

3. La paradójica gestión posfordista de la fuerza de trabajo

Desde finales de los años ochenta la lógica postfordista ha debilitado la política de precios adaptada a formas de demanda predecibles, relativamente estables y en muchos casos estatalmente sostenidas. Las formas de organización tratan, por tanto, no sólo de utilizar las economías de escala o la competencia en costes en la producción, sino de manejar -sobre todo en las industrias punteras- la calidad, la diferenciación y personalización del producto, el tiempo en que se sirve este producto, etc. La adaptación a un entorno no predecible y con exigencias rápidamente cambiantes hace que todo elemento relativamente inmovilizado en el proceso

productivo -stocks, recursos financieros, y sobre todo trabajo contratado- y que no puede fluctuar siguiendo casi de manera milimétricamente el ciclo de negocios, sea considerado una rémora para la actividad natural de la empresa (Alonso, 2000). La flexibilidad pasa así de una simple estrategia defensiva a una necesidad de primer orden una exigencia para mantenerse en el pie forzado de la competencia.

La selección permanente se ha convertido en la regla general de la gestión de recursos humanos dejando fuera de uso (o minorando) principios estables de constitución de la carrera como la antigüedad, el oficio adquirido informalmente, la promoción rutinaria o las jerarquías muy largas y estables. Esta selección permanente se da en todos los niveles de la organización tanto en los cuadros más altos, los que pueden utilizar su capital humano para apoyar su movilidad ascendente en la misma empresa o en varias, esta selección se ejerce con un alto nivel de competitividad y de presión por la aparición casi permanente de nuevos y brillantes jóvenes -los conocidos como cuellos de oro- manejando atributos de excelencia, formación y competencia (Boltanski y Chiapello 1999). En el ámbito de los cuellos blancos y los cuellos azules tradicionales, relativamente envejecidos, sus grupos más representativos ven sometidos a procesos de selección, precarización y exclusión, ligados al cambio de un modelo donde sus características de rigidez, techo de formación, edad, derechos pasivos adquiridos, etc. chocan con las exigencias de movilidad o con las competencias sociales exigidas por el modelo postfordista. Los nuevos procesos tanto de construcción social de competencias como de empleabilidad (mucho más inseguros, competitivos, flexibles, individualizados y meritocráticos) lanzan a la inempleabilidad al asalariado tipo del ciclo fordista. La vida profesional se organiza según unas pautas que poco tienen que ver con el modelo anterior de tiempo único, continuo y colectivo, y las situaciones creadas por las diferentes formas de empleo y de protección social tienden a la segmentación y fragmentación de identidades (empleos discontinuos o temporales, empleos atípicos y complejas modalidades de contratación parcial, temporal, de formación y de relevo, jubilaciones y prejubilaciones, prácticas de formación y parados, rentas mínimas de inserción, formación permanente, reciclaje y autoempleo, etc, etc.). La vida laboral ya no presenta ese perfil de estructuración y socialización homogénea de los individuos como se daba en la llamada ahora sociedad del trabajo (Offe 1992), las edades se mezclan, la competitividad aumenta, el individualismo se hace santo y seña moral del ambiente, las carreras se acortan y/o se diversifican, las identidades se multiplican y, así, nuevas figuras, incluso retóricas se buscan para sustituir la misma denominación de la sociedad actual como sociedad de trabajo. Sociedad red, de la información, del conocimiento, del vacío, de las tribus, son algunos de los muchos nombres que nos podemos encontrar (Maffesoli, 1997).

Si desde varios enfoques se define la identidad como un sistema de interpretación destinado a estabilizar el mundo, a dar continuidad a la persona (Habermas,

1986: 97 y ss: Melucci, 1995: 41-73). Una serie de procesos de las sociedades contemporáneas desbordan los ámbitos del trabajo e influyen sobre la representación que del futuro hacen sus agentes colectivos. La aceleración del ritmo de cambio es también una de las características fundamentales de la radicalización de la modernidad -hasta convertirla en postmodernidad- que se han agudizado en las últimas décadas, especialmente en la esfera tecnológica; en el trabajo media la técnica y en otros ámbitos los Medios de comunicación que se interponen en la interacción directa (Giddens, 1995: 185-229). Exceso de información, aceleración del ritmo de cambio, mediación técnica y mediática, todos ellos son procesos que agudizan una percepción, que no tiene por qué ser reflexiva, de dependencia del cambio, de un tiempo acelerado y unas edades generaciones mezcladas sobre el que no tenemos capacidad de actuar, lo cual trastoca en su raíz las prácticas orientadas a lograr una continuidad en nuestra identidad. El hecho de que se difumine y complejice una diferencia principal (la relación salarial) y se abran diferencias cuasi-adscriptivas y culturales secundarias también tiene consecuencias en la desaparición de una serie de intereses definidos. Por tanto, la difuminación de frontera empleado/desempleado también ha afectado, en su estructura más profunda, a la representación política institucionalizada en la que el trabajo abría el arco tradicional de representación por grupos de renta (Bauman 2001, c). Al hacer del empleo, la distribución y la estabilidad los centros desde los que definir la acción política la mayor parte de las reivindicaciones que articulaban los intereses de los trabajadores se convertían en las reivindicaciones generales de lo social, sin embargo los defensores de un diagnóstico postmoderno (Bauman, 2001a), nos llaman contundentemente la atención sobre el hecho de que ya no aparece una clase particularizada sino un amasijo informe compuesto de muchos personajes, un no-sujeto que ha roto las vías clásicas de representación y los grupos de edad, minimizada la centralidad política basada en la división del trabajo, se muestran en esta nueva representación de intereses especialmente expresivos y potentes en la generación de demandas y movilizaciones sociales (Gorz, 1998).

En el modelo de gestión tradicional, la empresa tomaba como unidad de medida del producto y el puesto de trabajo, pensaba en términos de organigrama y cadena de montaje, de gestión de stocks, de difusión de las informaciones dentro de una pirámide burocrática, de ritmo secuencial. Ahora los esquemas de acción pasan a observar el servicio que presta a los individuos, un servicio que incluye el producto pero no se limita a él, así sus relaciones y valoraciones financieras se convierten en primordiales. El servicio no se limita al producto clásico, sino que lo engloba y lo sobrepasa, no se trata de gestionar la materia, sino las maneras muy diferentes de hacer rentable la empresa en todos los mercados que opera (Alonso, 2001). Las lógicas mecánicas deben subordinarse a lógicas comerciales y relacionales, el servicio tiene que ligarse a formas variadas según el cliente. La empresa cambia de lógica y debe gestionar flujos y no sólo stocks, situarse en una actitud interactiva con

su medio y considerar sus proyectos ya no de manera secuencial sino de manera sistemática. Este cambio de unidad de medida es fundamental, pues conduce a considerar a toda la empresa como una empresa de servicios diversos incluso si es productora. Esta conciencia la vuelve menos rutinaria, más abierta hacia el exterior, más dependiente de sus decisiones y de su atención al cliente y al accionista. Se manejan entonces, los conceptos de flexifirm, de empresa soft, de economía en red que testimonian una sola realidad: la de una mayor escucha, flexibilidad, rapidez, cualidad e implicación con el entorno (Castells, 2001). Multidimensional y multifuncional, la empresa se presenta menos como un conjunto de edificios o un organigrama de casillas, y más como un organismo vivo, una central de información sometida a flujos, cambios, negociaciones, transmisiones, organizada en red y orientada al servicio. La lógica de la mecánica deja lugar poco a poco a una lógica de la fluidez y de la comunicación y en este marco la construcción social de las edades cambia radicalmente.

Los procesos de gestión de recursos humanos se han encontrado así con un marco impensable en la época programática del pleno empleo y de la escasez de mano de obra (sobre todo de mano de obra cualificada) de la posguerra y, éste es, el de necesidad de dirigir en un entorno con un estructural y recurrente dada la actual lógica de los mercados de “exceso de efectivos” (Carnoy, 2001). Este exceso de efectivos no es algo natural, es una construcción social que depende de múltiples factores: la afluencia permanente al mercado de trabajo de jóvenes de ambos sexos más cualificados, adaptables y disponibles es sólo uno de los aspectos, los beneficios en productividad de la innovación tecnológica, la política de alivios de costes en personal, la intensificación y saturación de las jornadas de trabajo, el entorno de globalización productiva y financiera, la aceleración de la competencia en todos los ámbitos y los procesos de absorción, fusión y compra de empresas, son otros de los muchos factores que hacen de la mano de obra contratada un recurso casi siempre sobrante para la lógica del saneamiento de balances y, por lo tanto, volátil. Los despidos incentivados, los expedientes de regulación de empleo o las prejubilaciones han tomado carta de naturaleza en las sociedades occidentales desde hace casi veinte años. En los procesos las formas de salida no se producen casualmente y sus efectos están ligados al nivel alcanzado de los individuos en sus carreras profesionales, carreras que condicionan sus oportunidades de reclasificación profesional e incluso de incrustación en redes sociales activas de cualquier tipo.

Los expedientes de regulación de empleo o las prejubilaciones subrayan la importancia de las reglas negociadas para administrar el mercado de trabajo en sus circuitos más debilitados, y, sin embargo, las competencias intrínsecas más individualizadas regulan los espacios más activos de contratación. En un consenso de auténtica supervivencia, poderes públicos, empresas, sindicatos y asalariados individuales han alcanzado acuerdos, desde hace tiempo, para favorecer las prejubilaciones, en

una edad cada vez más precoz (que roza habitualmente ya los cincuenta años en muchas ramas de actividad). La competencia empresarial y las tensiones en ámbito laboral acaban así, muchas veces, alargando el período de jubilación y los gastos sociales añadido a ella. Las recomendaciones más duras por los gobiernos de no acudir a estas medidas suelen ser superadas por los mecanismos de partenariado y de acuerdo social en los procesos de reconversión de las grandes empresas, que lo ven imprescindible para despojarse de lo que se convierten en excesivos costes de plantilla, así como los trabajadores la acaban acogiendo favorablemente también al ver alejarse el fantasma de un despido más traumático y con más repercusiones negativas para el personal contratado en su conjunto. Las prejubilaciones se presentan así como ventajosas (sino casi imprescindibles dado el modelo) si se piensan pragmáticamente y a corto plazo en el ámbito interno las empresas, y son un caso paradigmático de gestión en un contexto de excedente de efectivos, en el que la primera medida considerada es la salida de los que tienen una cierta edad independientemente de las competencias de los individuos afectados. Y en ello se da una contradicción evidente entre el discurso individualista de la empleabilidad o las competencias, por un lado, y, por otro, las decisiones sociales de desvinculación, asociadas casi únicamente a los grupos de edad, a las condiciones financieras de las empresas y a los acuerdos sociales. Hay grupos de edad que por muchas competencias sociales, emocionales, técnicas que presenten se convierten directamente en inempleables.

Las formas de desvinculación son negociables, y por lo tanto muy inestables, temporales y relativas. Para resolver los mismos problemas en diferentes países y diferentes épocas han empleado medidas muy diversas. Nos encontramos, por tanto, con numerosos compromisos sociales, explícitos o implícitos, que regulan el mercado de trabajo generando en las negociaciones medidas que se adaptan y modifican según el ciclo de negocios. Utilizando estos ceses anticipados de actividad para hacer frente a sus problemas de exceso de efectivos, se ha construido una pirámide de edades fuertemente desequilibradas donde la gestión del personal y de las carreras se hace extremadamente difícil: una minúscula parte de los asalariados visibles tienen menos de veinticinco años y otra mínima parte más de cincuenta, la mayoría del personal normalizado se concentra entre los treinta y los cincuenta años. Incluso las convenciones de empleabilidad cambian dentro de las generaciones centrales: la introducción de nuevas tecnologías, de exigencia de mayor disponibilidad o de formas de trabajo con horarios muy extensos, dejan en condiciones muy difíciles a los (las) que tienen que conciliar su vida laboral y familiar o a los asalariados que se habían forjado y encontrado su sitio en el sistema taylorista, jurídica, psicológica y formativamente incompatibles con los nuevos requerimientos del sistema productivo. Las nuevas exigencias del mundo laboral transforman a los muchos productores en difícilmente empleables dado el nuevo modelo de referencia, sobre todo en los niveles bajos de cualificación y los asalariados mayores. Por lo

tanto de envejecimiento en el trabajo no es sólo una cuestión de edad es un proceso sociocognitivo que se produce con relación a un esquema social de institucionalización del empleo.

4. Posfordismo y crisis del estatuto social del trabajo asalariado

La presión postfordista hacia la competitividad y la productividad inmediata hace escasos los puestos suaves que permitían quedarse con los empleados mayores hasta la jubilación, y puestos de relevo, que favorecían la inserción progresiva de los jóvenes, típicos del ciclo fordista y del modelo biográfico estándar de la era industrial. Sólo los núcleos productivos se mantienen y tanto la externalización de funciones secundarias como la subcontratación centra sobre su núcleo corporativo las empresas y deja a las actividades secundarias sin espacio; se debe ser productivo al máximo desde el primer día hasta el último y esto hace de las transiciones laborales de entrada y salida procesos mucho más abruptos que las trayectorias suaves y lentas de la era fordista. La gran empresa se encuentra así permanente atrapada en el dilema calidad del empleo-rentabilidad y en un contexto de excedente de efectivos permanente, la lógica económica presiona para evitar el exceso de mano de obra incentivando la marcha de los empleados con los privilegios de la antigüedad y, si es necesario (no siempre) siendo sustituidos por interinos jóvenes, en buenas condiciones físicas y de disponibilidad y mejor formados. Pero esta estrategia tiende a dificultar las políticas de concertación social, a degradar la calidad del trabajo, en muchos momentos los resultados para los servicios y los clientes no están para nada seguros, y la capacidad de nueva reinserción para las poblaciones mayores que buscan volver a trabajar es ínfima. Así se encuentra, en el interior mismo de las empresas, una especie de mezcla de tácticas entre la eficacia productiva y de protección social con múltiples facetas -muchas veces contradictorias- que acaban dejando sin referencia a la idea de un sentido único, controlado y lineal al trabajo y a la percepción de la vida laboral.

Este tipo de relación salarial ha tomado también desde ámbitos del derecho de trabajo en Europa el nombre de parasubordinación, un concepto elaborado desde el campo jurídico para expresar la realidad que vivimos (Lebaube, 2000: 207). Se trata de dar un nombre a una de esas zonas grises que proliferan en el empleo, en todos los niveles jerárquicos entre el trabajo asalariado propiamente dicho y la venta de servicios profesionales a las empresas, espacios imprecisos, donde se desvanecen las referencias tradicionales, cuando ya el desarrollo de los empleos precarios o atípicos ha roto todos los demás esquemas. Si el estatus de asalariado tradicional se definía por convenio como un espacio de certidumbre -su definición, recuerdan los especialistas del derecho laboral, reposa precisamente en la existencia

de un vínculo de subordinación entre el empleador y el trabajador- o dicho de otro modo, el contrato de trabajo consagra una relación de autoridad al mismo tiempo que de dependencia económica, las nuevas modalidades de contratación hace mayor énfasis en la ejecución de las tareas -cada vez mayores y más polivalentes-, sometidas a una obligación de resultados que en el mantenimiento de un vínculo estable de subordinación y definición. Las nuevas tecnologías, las organizaciones modernas del trabajo, entre ellas la externalización, y el funcionamiento reticular de las empresas pasan a ser más economías de la contractualización a todos los niveles que instituciones de subordinación estable. La parasubordinación cruza así dos criterios: un nuevo reparto del riesgo económico y diferentes capacidades de organización y control de las tareas, produciendo combinaciones complejas y pro-teiformes entre el trabajo asalariado y del trabajo autónomo.

En este contexto la relación edad-cualificación-empleo se hace especialmente complicadas e inestable. En los modelos más burocráticos los empleados eran clasificados en función del puesto que ocupaba y del catálogo (externo, objetivado y despersonalizado) de cualificaciones que ese puesto convertido en función jerárquica anónima requería relacionándose directamente a ello las tablas de retribuciones y la estructura de clasificaciones. La tendencia actual es a no evaluar ya los puestos del organigrama, sino las competencias, capacidades y habilidades de los individuos modifica radicalmente las trayectorias laborales. La progresión por la antigüedad, el reemplazo de puestos vacantes o la promoción preestablecida por protocolos rutinarios deja de tener sentido en este esquema tomando su lugar en los objetivos de gestión de personal, la formación, la adaptación y el manejo de las habilidades e iniciativas emocionales, sociales y cognitiva evaluadas individualmente y sobre todo según resultados concretos y por capacidad de adaptación a exigencias a corto y equipos de trabajo. La formación permanente es, de hecho, una selección permanente que rearticula de manera radical la estructura social de las edades ante el trabajo: aquellas edades y grupos sociales con más dificultades para el aprendizaje (por responsabilidades familiares, ausencia de formación básica, incapacidades cognitivas, disponibilidades económicas, etc.) tendrán disminuidas sus posibilidades de carrera profesional y serán los primeros grupos de riesgo para la exclusión laboral y social, dato preocupante si nos encontramos con el telón demográfico de fondo de una población activa envejece rápidamente.

En el período del keynesianismo triunfante, conocimos el crecimiento cercano al pleno empleo, después, en los años de la crisis, de desempleo sin crecimiento y desde principios de los noventa conocemos un período de crecimiento con desempleo novedad que va acompañada con formas de exclusión en el interior de un movimiento general de transformación de los empleos conociendo además estatutos múltiples e intermedios entre el empleo fijo y el desempleo absoluto: empleos atípicos, nuevas modalidades de trabajo independiente o de ejercicio de la subcon-

tración: trabajo inmigrante, trabajo sumergido o clandestino, lo que nos lleva, de nuevo, a diversas formas de inserción y de exclusión. La edad se comporta como una variable importante a la hora de generar riesgo de exclusión o pre-exclusión, en todos los países industrializados la mayor tasa de precarización y de paro es para los jóvenes y paralelamente aumenta la tasa de cese anticipado de actividad, concentrándose cada vez más los inactivos, en las franjas de edad de más de cincuenta años debido al aumento de prejubilados y parados de larga duración. Si los jóvenes y los mayores son cada vez más vulnerables esto supone que el empleo se concentra en una etapa de madurez que está entre los treinta y cinco y los cincuenta años. Paralelamente los asalariados del grupo de edad central años han visto aumentar su peso, pero, paradójicamente la banda central se estrecha porque la juventud se considera socialmente más larga y se retrasa la emancipación, asimismo y de facto se anticipan las jubilaciones o se consideran como no competitivos los empleados de mayor edad. Este ciclo biográfico laboral postfordista se resuelve en una especie de ambivalencia, por una parte concentra más que cualquier otro, la vida profesional en el medio de la vida y disminuye la importancia de los jóvenes y de los mayores, pero a la vez, la trayectoria laboral se vuelve quebradiza e incierta. El modelo ideal del pleno empleo, sus carreras lineales a tiempo completo, su protección social, su derecho laboral, y su ciclo de vida en tres etapas sigue siendo todavía una referencia de nuestra ciudadanía y un conformador de convenciones y aspiraciones, pero cada vez es más una referencia lejana y resquebrajada en la realidad de muchas de las vidas laborales (Zubero, 2000, Marchand 2002).

En este contexto de economía entre la sociedad desregulada y el mercado autoregulado, de fluctuación de los precios financieros y de permanente renovación de los bienes simbólicos que se ajustan en tiempo real a las variaciones de la demanda es difícil hablar de continuidad. La imprevisibilidad de las condiciones laborales a lo largo de prácticamente todos los períodos de las trayectorias biográficas del trabajo implican que la ruptura con la situación anterior a la crisis no es sólo por la variación en el porcentaje de empleados, sino por la quiebra de la dinámica histórica de un modelo de crecimiento y mejora de las condiciones de vida según la antigüedad y la permanencia en el puesto de trabajo. Esto inmediatamente trastoca la posibilidad de elaborar un proyecto de vida, de construir un sentido a la identidad por la inserción en el tiempo y fundamentalmente en el tiempo de trabajo, de asegurar una forma de presentación en la vida cotidiana hacia el futuro. Desde los estudios pioneros sobre la relación entre empleo y bienestar psicológico, como *Los parados* de Marienthal, sabemos los efectos radicales que la situación laboral del trabajo tiene sobre el uso del tiempo y la formación de identidades en la sociedad contemporánea (Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel, 1996: 139-157), y en este sentido el cronómetro interno de los procesos productivos fordistas ha sido sustituido por un ordenamiento del tiempos mucho más general, discontinuo y azaroso directamente relacionado con la duración de los contratos laborales. Como concluye Richard Sennett:

“Los cambios en los tiempos de trabajo también socavan la ética del trabajo de las personas, que según Max Weber es una ética de la gratificación aplazada. En otras palabras, supone autodisciplina en la actividad presente en nombre de los objetivos a largo plazo. Sin embargo en un modo de organización flexible, retrasar algo es arriesgarse a perder el fruto del propio trabajo. Además el sacrificio a la espera de una recompensa futura se vuelve ilógico cuando una sabe que una organización no permanecerá a largo plazo. En consecuencia, toda la fundamentación de nuestra ética tradicional del trabajo, saber, la gratificación aplazada, ha perdido racionalidad económica” (Sennet 2002: 389).

En esta situación resulta difícil presentar un relato coherente en el tiempo y espacio laboral, un proyecto de vida a largo plazo con un sentido progresivo y acumulativo. Las carreras están formadas por estatus profesionales múltiples, inestables y cambiantes -muchas veces reversibles- en el transcurso de la existencia, el trabajo, el empleo y el ciclo de vida están expuestos a la flexibilidad y a la selección permanente. Todas las situaciones intermedias y atípicas se multiplican, lo que pone en cuestión las definiciones de empleo, de paro, de formación y de tiempo libre: conocemos a becarios en edades que hace sólo un decenio habríamos considerado como maduros, personal en prácticas tomando responsabilidades y cargas de trabajo imposibles en cualquier empresa hace muy poco tiempo, prejubilados, retirados y desvinculados a unas edades que se considerarían en tiempos nada remotos, literalmente imposibles. Las carreras profesionales (y familiares) cambian su linealidad y estabilidad creciente a largo plazo y se comportan abiertamente como discontinuas y en forma de sierra, las trayectorias suaves se vuelven quebradas. Las edades sociales se multiplican y se diversifican: se distinguen entre la tercera y la cuarta edad, los jóvenes viejos, los viejos jóvenes y los viejos viejos, la segunda carrera y la madurez dorada, la postadolescencia y la juventud anticipada y así un largo etcétera (Gaullier, 1993). Trabajo, formación, tiempo libre y recursos son distribuidos de manera altamente cambiante a largo de todo el ciclo de vida, las identidades se vuelven múltiples y la crisis del empleo, es igualmente la crisis del trabajo como valor central de lo social, aumentando a la vez la importancia social atribuida al consumo, al ocio o las actividades de voluntariado o cooperación (Caillé, 2000, Laville, 1999). Los tiempos sociales se aceleran y parece que el discurso de la permanente adaptación al cambio y a la reconversiones continua genera una percepción generalizada -un espíritu del tiempo- de, precisamente, falta de tiempo, de actividad fatigante, de difícil encaje entre las obligaciones familiares, sociales y laborales. La incertidumbre y movilidad de las expectativas laborales en esta sociedad postmoderna tiende a consagrar de manera absoluta la noción de presente, frente al pasado, dominante en la sociedad tradicional, o el futuro, imaginario todopoderoso, en la sociedad moderna. Una sociedad laboral a varias velocidades ha individualizado y complicado el concepto sociológico de jubilación que como veremos inmediatamente en la sección que sigue en los últimos años ha conocido un extenso e intenso debate.

Conclusión: por una sociología de las nuevas formas de empleo

Hemos visto aquí que las nuevas tecnologías y los cambios producidos en la organización del trabajo trastocan fundamentalmente el modelo de protección social y de representación de los ciclos de vida activa heredado de la era industrial triunfante. El propio concepto de biografía laboral tal como se consagró en ese contexto tiene hoy un importante catálogo de excepciones, que lo hacen mucho más diverso y pluridimensional. La apuesta actual es adaptarse a las evoluciones conciliando las nuevas realidades económicas y la cohesión social. Cuando las formas de empleo se complejizan y el mundo del trabajo, enfrentado a más incertidumbre y flexibilidad, se revoluciona, hay que imaginar otras reglas protectoras y garantizar una nueva coherencia de derechos. En este sentido el famoso Informe Supiot de la Comisión Europea, animando a un grupo expertos que representaban a ocho Estados miembros, encargados de analizar las transformaciones y de considerar el devenir de los derechos laborales en Europa iniciaron institucionalmente un debate en el que no se cuestiona el derecho laboral, según la tradicional liberal extrema, sino que propone reformarlo para adaptarlo a las realidades, incluso, como se titulaba la edición original, “*Au-delà de l’emploi*” (Supiot, 1999).

Así, este informe muestra una convergencia de situaciones que conducen a un mismo diagnóstico, a pesar de las diferentes legislaciones y bases culturales a veces opuestas, los mecanismos contractuales de entrada en la sociedad postindustrial son comunes y es necesario encontrar respuestas a los desafíos actuales que vayan más lejos de los ajustes nacionales o regionales tradicionales. La conclusión es imparable: ha existido una concordancia absoluta entre un modelo de producción fordista, y un sistema de relaciones, derechos y formas de organización de los tiempos y edades sociales. A partir de ahí, se ha modificado la base que definía institucionalmente el contrato de trabajo del asalariado mediante el casi único vínculo de la subordinación/dependencia. En todas partes se daba una importancia preponderante a las biografías laborales fundamentadas en contratos asalariados a tiempo completo indefinidos y estandarizados, basados en un trueque entre un alto nivel de subordinación y de control disciplinario, por parte del empleador, y de un alto nivel de estabilidad y de compensaciones en cuanto a prestaciones sociales y de garantías, para el empleado. Esto ya no puede mantenerse hoy como un principio general: la norma social ha cambiado, tanto a causa de las nuevas tecnologías, como a causa de los cambios producidos en la organización del trabajo. En este marco, no sólo el trabajador, mejor formado y competente, debe probar una cierta autonomía profesional, sino que también los estatus normativos de su empleo se alejan del esquema inicial de subordinación y dependencia absoluta a todas las edades para entrar en formas mucho más autónomas, parasubordinadas y cambiantes (por ello también mucho más inseguras de relación contractual). Paralelamente al albur del auge de la organización reticular de las empresas, de la externalización y de la

subcontratación, se desarrollan formas de empleo en contornos más borrosos y autónomos donde el mundo del trabajo y la ciudadanía laboral ya no se fundamenta tanto en una propiedad social como en una propiedad de sí mismo, es decir en la manera de hacer valer individualmente capacidades, competencias y capitales sociales y simbólicos (Castel y Haroche, 2001).

Como consecuencia, las fronteras del trabajo asalariado se vuelven inciertas y el criterio jurídico de la subordinación presenta debilidades. Los mismos expertos reunidos en torno a Alain Supiot estiman que el derecho debe incorporar estos cambios y que debe tender hacia un derecho común del trabajo, ligado a la persona en cualquier circunstancia: los modos de empleo a lo largo de la vida del trabajador no deben repercutir en su protección social. Si en la vía fordista, el estatus profesional se confundía con el trabajo, el empleo y la protección social en sentido amplio con una condición salarial presente, convendría ahora, teniendo en cuenta las nuevas relaciones laborales, asegurar la continuidad de la protección social más allá de los empleos ocupados. Dada, pues, flexibilización creciente y a la multiplicación de las relaciones de empleo, entre ellas los empleos atípicos, se trataría de controlar los cambios según una perspectiva de adaptación activa, apoyada en un enfoque comprehensivo a lo largo de todas las edades del trabajo y capaz de unir los imperativos de libertad y de seguridad. Último avatar del modelo fordista y taylorista: el tiempo de trabajo homogéneo que constituía la referencia objetiva, el instrumento de medida de la subordinación, relegaba a la inexistencia al tiempo social no directamente asalariado, que se definía por oposición simple tiempo libre no productivo. Ahora bien, una vez más, las fracturas actuales no son tan estrictas ni los diferentes períodos de la vida tan determinados, si es cada vez más heterogéneo, el tiempo de trabajo es también cada vez menos colectivo -como se subraya, de nuevo en el informe Supiot (1999), donde se llega a diagnosticar el paso del tiempo del trabajo al tiempo del trabajador- por lo tanto los mecanismos de vinculación entre formación, ocio, trabajo asalariado y trabajo voluntario, así como de asociación de derechos de protección a todos ellos deben regularse de manera mucho más autónoma y personal, reconociendo los diferentes ritmos y vías en todos los momentos puramente biológicos de la existencia humana de incrustación en las diversas redes sociales (Caillé, 1999). Ya no es posible pretender considerar la reglamentación del tiempo social sólo desde el tiempo de trabajo o desde el punto de vista de la empresa y de la organización de la vida industrial asalariada, sino que se debe definir desde perspectivas sociales que integren la formación permanente, la conciliación de la vida familiar y laboral, los tiempos de la solidaridad y de colaboración social, el trabajo cívico y asociativo, la cohesión social a todas las edades, y un largo etcétera (Beck, 2000, Sue, 1997). Esto supone una apertura del campo de negociación y una ampliación correlativa del círculo de negociadores, para tener en cuenta los intereses de la familia o de la ciudadanía. Si la organización social de tiempo que surge de las restricciones de la era industrial está en crisis sólo la posibilidad de una

organización personal de los ciclos biográficos de permanencia en el mercado de trabajo sin desprotección social, parece hoy por hoy ser capaz de darle respuesta.

Se debate hoy, pues, sobre las nuevas formas de empleo, sobre la economía solidaria, sobre la disminución del coste laboral y la reducción del tiempo de trabajo; se reflexiona sobre el futuro de la protección social, su privatización o su socialización, sobre las relaciones entre riesgo, seguridad y solidaridad, así como sobre los vínculos entre trabajo, asistencia y rentas mínimas, o entre un Welfare asistencialista y un Workfare emprendedor (Ewald, 2002: 9-25). Se busca, en suma una nueva concepción de lo social: no administrar ya los riesgos en una sociedad de pleno empleo dinamizada por un progreso constante, sino producir cotidianamente la sociedad, negociar la entrada de cada individuo en sus redes de socialidad, conjurar los efectos de descomposición del modelo burocrático y plantearse la cuestión de la justicia social y la justicia distributiva de una riqueza que se desenvuelve en el marco mucho más dinámico y general, pero también mucho más azaroso, de una economía globalizada, plena de referencias hacia la individualización (Bauman 2001b, Beck 1999). En esta sociedad rica, que produce cada vez más con cada vez menos empleos clásicos, y en la que el valor del trabajo sigue siendo central para la supervivencia, parece imposible pensar la cuestión de la jubilación en si misma, llevándonos al debate sobre la reorganización en profundidad de la articulación entre trabajo y protección social, redefiniendo la noción de pleno empleo y limitando la ruptura absoluta entre ingreso y empleo. Si el trabajo se caracteriza por la multiplicación de las formas de empleo y de actividades, lo que está en juego respecto a lo social es encontrar el medio de igualar y distribuir la remuneración y la apertura de derechos sociales para cada persona a lo largo de toda la existencia absorbiendo la diversidad y la discontinuidad de empleos. Propositiones que originarían lo que podría ser un estatus del pluriactivo, concebido, no en oposición al contrato de trabajo clásico, sino como su extensión.

Se está, pues, empezando a teorizar y a tomar medidas prácticas de lo que se denomina sociedad de la pluriactividad a cualquier edad (Gaullier, 1997 y 1999). Hay varias medidas al respecto. En muchos países se aborda ya la creación de contratos de pluriactividad, que se organizan para un período plurianual (mínimo 5 años) acuerdos entre un individuo y un colectivo (empresas, cámaras de comercio, colectividades locales, institutos, universidades...) en vista de construir para el interesado un recorrido profesional que alterne períodos de formación, trabajo en empresa, actividad independiente o asociativa, permiso por razones familiares o personales. El contrato incluye garantías en términos de ingreso, de cobertura social y de estatus; en contrapartida, las empresas tendrían reconocido un derecho de vigilancia sobre la organización de la movilidad del asalariado para que éste responda a sus necesidades de disponibilidad, de flexibilidad y de competencia. Esta idea del contrato de pluriactividad es interesante en la medida en que intenta

responder a la doble exigencia de la situación actual: la flexibilidad y la seguridad, y en que propone una solución de flexibilidad mutualizada, a un nivel intermedio entre el empresarial y el nacional, demandando una concertación entre las partes contratantes.

Una segunda proposición se refiere al problema central del tiempo de trabajo, de su distribución entre todos y para todo el ciclo de vida. Sabemos que muchos obstáculos bloquean la situación, tanto desde el punto de vista de los empleadores como del de los sindicatos: la duración del tiempo de trabajo y la duración de las carreras, ambos temas están directamente relacionados (Alonso y Pérez Ortiz 1996). Los países occidentales no han reducido sustancialmente la duración semanal y anual del trabajo en los últimos cuarenta años, pero han desplazado toda esa reducción al final de la vida profesional y cuando consideramos el futuro, sólo los más audaces como el conocido sociólogo francés Guy Aznar (1998) apuntan por un recorte considerable en la jornada laboral y, a la vez, en la carrera laboral. Estas elecciones merecen una reflexión, sobre todo si constatamos la publicidad que han tenido los debates ideológicos sobre la semana de cuatro días, las treinta y cinco horas o la reducción de la jornada laboral y la poca visibilidad política que ha tenido la reducción del trabajo sobre el conjunto de la carrera en forma de desvinculaciones o prejubilaciones. El problema real es el de la organización del trabajo: llevar la reducción del tiempo de trabajo únicamente al final de la vida profesional conlleva dos consecuencias: el trabajo se reserva a una sola generación, la de los treinta y cinco a los cincuenta años, y el riesgo de una vejez artificial que va de los cincuenta a los noventa años. Un ciclo de vida difícilmente sostenible tanto para la vida privada de los individuos como para los compromisos financieros de las empresas y los sistemas públicos de seguridad social. Lo que está en juego en el fondo es saber cómo hacer frente al agotamiento del ciclo de vida lineal, ternario y a ritmo fijo y pasar a un ciclo de vida flexible y pluriactivo a cualquier edad, esto es, encontrar formas de flexibilidad sostenible (Gallino 2002), que sirvan de base, pues, para mezclar actividades a lo largo de todas las edades de la vida sin perder seguridad.

El ciclo de vida tripartito ha sido un buen ordenador de tiempos sociales y edades es en el horizonte industrial, las propuestas de pluriactividad a cualquier edad es una planteamiento diferente de carrera biográfica, redistribuyendo los tiempos sociales a lo largo de toda la existencia: formación, trabajo, actividades, ocio, vida familiar, etc... Es un ciclo de vida flexibilizado, pero si se quiere personalizado que permite negociar elecciones diversas a cualquier edad (años sabáticos, formación, etc.) y equilibrios diversificados entre salarios, ingresos sociales y producción personal. La jubilación en un sentido de inactividad absoluta se perdería o a lo sumo volvería a ligarse con el momento de la pérdida de autonomía psicobiológica, y por ello, su funcionamiento se suavizaría y reajustaría en períodos mucho más dilatados al convertirse o asociarse con un fondo de pluriactividad a cualquier

edad con derechos de libranza, bajo ciertas condiciones, a lo largo de toda la vida. La pluriactividad a cualquier edad, podría ser una combinación nueva a lo largo de toda la existencia del trabajo clásico y de actividades híbridas, incluyendo una semana de trabajo asalariado reajustada en el período de vida llamada hoy activa, pero prolongada más allá de la edad actual de cese definitivo de la actividad. Se puede retardar, por tanto la jubilación, consiguiendo financiar más a una auténtica vejez que a jubilados en plenas facultades, condenados a la ociosidad con pensión o a un voluntariado restringido en todas partes. (Gaullier, 1999) Disminuyendo el período de jubilación en las medias temporales que hoy los tenemos, las cotizaciones podrían disminuirse y redistribuirse a lo largo de todas las edades, teniendo en cuenta la reducción del tiempo de dependencia absoluta y que en esta sociedad de la pluriactividad a cualquier edad, se pueden ir calculando períodos de formación o retiro parcial en ciclos largos y reajustando la jubilación-vejez a los años de auténtica incapacidad física o mental. El ciclo de vida se convierte en algo más elegido y negociado con actividades múltiples, asalariadas o no, útiles socialmente o desinteresadas, nuevos ritmos y un dominio del tiempo mayor.

El individuo pluriactivo con identidades plurales es un ser en evolución que gestiona su desarrollo y su envejecimiento en medio de tiempos inciertos y de edades móviles: una nueva ciudadanía plural (Alonso 1999 y 2000). El problema del modelo en transición actual es la exclusión, la sociedad postmoderna genera tasas importantes de exclusión y vulnerabilidad. Si la sociedad industrial traía consigo el peligro del enfrentamiento y la desigualdad social (aunque con bastante integración normativa y conflicto funcional), el problema de las sociedades modernas es su importante capacidad de segregación y estigmatización de grupos sociales frágiles dentro y fuera del mercado de trabajo (Touraine, 1997). Pero sería parcial no ver en la sociedad actual más que la exclusión y no definir la nueva cuestión social más que en la promoción de medidas de inserción. Comprender la exclusión obliga, también, a remontarse a los procesos que la crean, el descentramiento del conjunto de mecanismos de la sociedad salarial de raíz estrictamente mercantil: la desestabilización de los estables de los que hemos hablado pertinentemente. Hemos vivido así un período intenso de crecimiento y desempleo, lo que deja entender el fin del pleno empleo y la necesidad de inventar nuevas formas de actividad y recursos. Si los empleos tradicionales son limitados, las necesidades no lo son: el necesario desarrollo de los empleos de proximidad (mantenimiento, conservación de la naturaleza, servicios a las personas dependientes) llevará, de todas formas, a la diversificación de situaciones y estatus, a la aceptación del trabajo cívico y su consideración como algo mucho más necesario y socialmente apreciado que una ocupación desvalorizada (Beck 2000).

El empleo, su tiempo y sus edades son, además de un conjunto de situaciones contractuales que se experimentan personalmente y se perciben intuitivamente,

una compleja construcción social que viene determinada por el conjunto de representaciones, convenciones, instituciones y justificaciones que la articulan y regulan dentro de la vida colectiva de las diferentes sociedades. Por tanto, gran parte de las formas y modos de vida laborales dependen de como se construye socioculturalmente el lugar que los diferentes colectivos de edad que ocupan en la sociedad y de como las instituciones, tanto informales (costumbres, tradiciones, tópicos, valores, discursos, etc.) como formales (normas jurídicas, administrativas y organizativas de todo tipo, y a todos los niveles políticos), generan el espacio en el que se desenvuelve su integración en los procesos generales de producción y reproducción económica y social. El lugar que los diferentes grupos laborales han tomado en la economía postfordista no ha sido, pues, casual o accidental, sino que ha sido producto de las lógicas de flexibilización de la relación salarial inscritas en el despliegue del nuevo modelo de organización del trabajo y auspiciadas por las prácticas generalizadas de temporalización y desregulación social de la contractualización laboral. En este sentido, se encuentra una cierta contradicción entre los objetivos declarados de inserción de los grupos especialmente débiles y vulnerables en el mercado de trabajo, buscando aumentar y reinstaurar la cohesión social y el contenido estricto de las medidas de competitividad total que toman el mercado de trabajo como un orden hobbesiano de todos contra todos. Casi siempre la resolución ha sido insertar una serie de políticas paliativas de mínimos en un proceso de transición de una regulación administrada a otra estructuralmente liberalizada de la gestión de la mano de obra.

El empleo exige la transformación y la recomposición explícita de la relación salarial a partir de innovaciones sociales pactadas en la búsqueda de una coherencia políticamente definida entre el modelo de acumulación económico y el modelo de regulación social. Las medidas de corte individualista y meritocrático (o sus simétricas las paliativas y asistenciales) se agotan en su propia contradicción si no se inscriben en la configuración de una relación salarial y un nuevo ciclo biográfico del trabajo sustentado en un compromiso social con el empleo y los derechos públicos vinculados al trabajo como titularidad básica y a la flexibilidad como una forma colectiva de gestión de la producción que impliquen un tratamiento menos determinista y más abierto de la tecnología. De esta manera, en un entorno tan cambiante social y económicamente como el que estamos viviendo, en el que se están transformando radicalmente tanto los sistemas productivos y tecnológicos, como las pautas de intervención del Estado y la escala de los espacios y territorios en los que se efectúa la actividad económica, resulta un tanto estrecho limitar el problema de la inserción laboral a un problema de políticas de liberalización y temporalización de la relación salarial y de eliminación de obstáculos para la incorporación o salida del mundo laboral, sin contemplar que estamos en una transformación fundamental del modelo de constitución de la vida económica en el que el valor de la eficiencia organizativa, política y social de los modelos econó-

nicos, aumenta cuando se adoptan estrategias competitivas no hobbesianas como juegos cooperativos sociales (Sen 2000). Es fundamental recalcar el carácter cada vez más complejo y concreto de la ciudadanía europea y de los derechos sociales de ella derivados, creando un consenso de carácter superior a partir del diálogo y la formación de valores comunes creados en el respeto y el reconocimiento mutuo (Schnapper 2002). En este sentido sólo es posible conciliar flexibilidad y seguridad -en la línea de los últimos discursos postliberales de la flexibilidad-, e incluir a los sujetos frágiles o en edades estigmatizadas, si antes se avanza en un nuevo concepto de flexibilidad que integre en la misma configuración de la relación salarial un nuevo modelo de desarrollo y gestión de la mano de obra y de los tiempos sociales del trabajo más personal, negociado y universalista. Sólo un planteamiento de una nueva relación salarial que incluya propuestas más generales de vinculación entre trabajo, actividad y salario a largo plazo es capaz de configurar un nuevo paradigma institucional -y no sólo mercantil- para la estructuración de una nueva gestión regulada y socialmente racionalizada de la utilización del trabajo. Esto es, sólo mediante un modo de regulación y desarrollo socialmente protegido pueden armonizarse las relaciones entre la flexibilidad micro -tomada en un sentido técnico estricto- y el empleo global (cuantitativa y cualitativamente considerado), tomado como un compromiso social previo.

El tiempo de trabajo se inscribe, así, en un conjunto de relaciones sociales que lo hace diferente según trayectorias y proyectos de vida: el grado de incrustación en redes sociales, de capital cultural, de pertenencia a asociaciones, de integración familiar, de educación reglada o informal, de percepción y disfrute del ocio, etc., hacen que varíen las condiciones de aceptación y de calidad de vida en el cese de la actividad laboral normalizada, según grupos los diferentes grupos sociales de referencia y pertenencia (Sue 2002: 291). La biografía laboral es, pues, un hecho y un problema social que exige y merece unas condiciones de estudio propias, no es sólo el residuo de los ajustes del mercado de trabajo o un problema financiero para las arcas de los Estados, es un tiempo de la vida de cada vez más franjas mayores de la población que exige el diálogo y el consenso del mayor número de actores sociales posibles para formular políticas de bienestar social que redunden en beneficio de todos.

Referencias bibliográficas

- Alonso, L. E. (1999).** Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Trotta, Madrid.
- Alonso, L. E. (2000).** Trabajo y postmodernidad. El empleo débil, Fundamentos, Madrid.
- Alonso, L. E. (2001).** “New myths and old practices: postmodern management discourse and the decline of fordist industrial relations”, en *Transfer. European Review of Labour and Research*, vol.7, nº 2, 268-289.
- Alonso, L.E. y Pérez Ortiz, L. (1996).** ¿Trabajo para todos? Un debate necesario, Encuentro, Madrid.
- Aznar, G. (1998).** Emploi: la grande mutation, Hachette/Pluriel, París.
- Barbier, J.-C.; Nadel, H. (2000).** La flexibilité du travail et de l’emploi, Flammarion, París.
- Bauman, Z. (2001a).** La postmodernidad y sus descontentos, Akal, Madrid.
- Bauman, Z. (2001b).** La sociedad individualizada, Cátedra, Madrid.
- Bauman, Z. (2001c).** En busca de la política, Fondo de Cultura Económica, México y Buenos Aires.
- Beck, U. (1999).** “Hijos de la libertad: contra las lamentaciones por el derrumbe de los valores”, en Beck, U. (Ed.): *Hijos de la libertad*, Fondo de Cultura Económica, México,
- Beck, U.: (2000).** Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización, Paidós, Barcelona. Boltanski, L. y Chiapello, E (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, París.
- Caillé, A. (2000).** *Anthropologie du don. Le Tiers Paradigme*. Desclée de Brouwer. París.
- Carnoy, M. (2001).** El trabajo flexible en la era de la información, Alianza, Madrid.
- Castel, R. (1995).** Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Fayard, París.
- Castel, R. (2002).** “La propriété sociale” en Michaud, Y. (ed.), *La société et les Relations sociales*, Odile Jacob, París, 72-88.
- Castel, R y Haroche, C. (2001).** *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Fayard. París.
- Castells, M. (2001).** La galaxia internet, Areté, Barcelona.
- Ehrenberg, A. (1998).** La fatigue d’être soi. Dépression et société, Odile Jacob. París.
- Ewald, F. (2002).** “Le risque dans la société contemporaine”, en Michad, Y. (ed.), *L’Individu dans la société d’aujourd’hui*, Odile Jacob, París, 9-25.
- Gallino, L. (2002).** Il costo umano della flessibilità, Laterza, Roma y Bari.
- Gasparini, G. (2001).** Tempo e vita quotidiana, Laterza, Roma y Bari.
- Gaullier, X. (1993).** La deuxième carrière, ages, emplois, retraites, Seuil, París, 2ª ed.
- Gaullier, X. (1997).** “La pluriactivité à tout âge”, AA.VV. *Le travail quel avenir?*, Gallimard, París, 243-278.
- Gaullier, X. (1999).** Les temps de la vie: emploi et retraite, Esprit Livres, París.
- Giddens, A. (1993).** Consecuencias de la modernidad, Alianza, Madrid.
- Giddens, A. (1995).** Modernidad e identidad del yo, Península, Barcelona.
- Godio, J. (2001).** Sociología del trabajo y política, Buenos Aires, Atuel
- Gorz, A. (1995).** Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido, Sistema, Madrid.
- Gorz, A. (1998).** Miserias del presente riqueza de lo posible, Paidós, Buenos Aires.

Grazia, S. de. (1966). Tiempo, trabajo y ocio, Tecnos, Madrid.

Habermas, J. (1986). “Modernidad versus postmodernidad”, en Picó, J. (Ed.), Modernidad y postmodernidad, Alianza, Madrid, 97-119.

Jung, J. (2000). Le travail. París, Flammarion.

Lash, S. y Urry, J. (1987). The End of Organized Capitalism, Polity Press, Cambridge.

Lash, S. y Urry, J. (1994). Economics of Sings and Space, Sage, Londres. Lazarsfeld, P., Jahoda, M. y

Zeisel, H. (1996). Los parados de Marienthal, Madrid, La Piqueta.

Laville, J.L. (1999). Une toisième voie pour le travail, Desclée de Brouwer, París.

Lebaube, A. (2000). “Un nouveau droit du travail”, en AA.VV., Questions économiques et sociales, París, Gallimard, 207-219.

Lenoir, R. (1993). “Objeto sociológico y problema social”, en Champagne, P. y otros, Iniciación a la práctica sociológica, México, Siglo XXI, 57-103.

Maffesoli, M. (1997). Du nomadisme, Librairie Générale Francaise/Le Livre de Poche, París

Marano, A. (2002). Avremo mai la pensione?, Feltrinelli, Milán.

Marchand, O. (2002). Plein emploi, l'improbable retour, Gallimard, París.

Maruani, M. y Reynaud, E. (1993). Sociologie de l'emploi. La Découverte, París.

Mèda, D. (1998). El trabajo. Un valor en peligro de extinción, Gedisa, Barcelona.

Mèda, D. (2000). Qu'est-ce que la richesse?, Flammarion, París.

Mèda, D. (2002). Le temps des femmes, Flammarion, París.

Melucci, A. (1995). “The process of Collective Identity”, en Johnston, H. Y Klandermans, B. (Eds.), Social Movements and Culture, University College of London, Londres, 41-63.

Noguera, J.A. (2002). “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”, en Papers nº 68, 141-168.

Offe, C. (1992). La sociedad del trabajo, Alianza, Madrid.

Ricoeur, P. (1990). Historia y verdad, Encuentro, Madrid.

Salais, R. y otros (1990). La invención del paro en Francia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Schnapper, D. (2002). La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine, Gallimard, París.

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad, Planeta, Barcelona.

Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Anagrama, Barcelona.

Sennett, R. (2001). “La calle y la oficina: dos fuentes de identidad” en Giddens, A. y Hutton, W. (eds.), La vida en el capitalismo global, Barcelona, Tusquets, 247-269.

Sennett R. (2002). “Trabajo y tiempo de trabajo en el siglo XXI”, en AA.VV. Claves para el siglo XXI, UNESCO/ Crítica, Barcelona, 387-391.

Sennett, R. (2003). El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad, Barcelona, Anagrama.

Sue, R. (1995). Temps et ordre social, PUF, París.

Sue, R. (1997). La richesse des hommes, Odile Jacob, París.

Sue, R. (2002). “Trabajo, sociedad y nuevos usos del tiempo”, en AA.VV., Claves para el siglo XXI, UNESCO/ Crítica, Barcelona, 391-397.

Supiot, A. (ed.), (1999). Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa, Tirant lo Blanc/Universidad Carlos III, Valencia.

Touraine, A. (1997). Pourrons-nous vivre ensemble? Égaux et différents, Fayard, París.

Zubero, I. (2000). El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno, HOAC, Madrid.

Evolución de los Sistemas de Formación Continua en una Situación de Cambios Económicos

La Ponencia se desarrollará en torno a tres ideas claves:

1. Los sistemas de formación en Europa han adquirido un nivel de desarrollo que plantea nuevas tendencias de evolución

En casi todos los países se constatan cambios y reformas recientes que denotan la vitalidad del ámbito de la formación y la necesidad de adaptarlo a los retos a los que deben hacer frente los diferentes países. Los cambios demográficos que tienden a un envejecimiento de la población, la introducción de las nuevas tecnologías, la necesidad de incrementar los niveles de formación de toda la población para seguir el ritmo de la evolución de la Sociedad del Conocimiento sin que ello produzca rupturas en la cohesión social de las sociedades europeas, el incremento de los niveles de desempleo en algunos países, los cambios de comportamiento de la población al aumentar su nivel de educación básica, etc. son algunos de los factores que están incidiendo en la transformación de los sistemas de formación.

Sobresalen dos rasgos que definen la perspectiva europea en materia de formación profesional:

- Todos los sistemas de formación son participativos en los que los agentes sociales juegan un papel clave, no solamente participando en la planificación, control y seguimiento del propio sistema sino también implicándose directamente en su gestión.
- Todos los sistemas pueden definirse de proximidad, es decir, en los que la articulación de los niveles estatales, regionales y locales define cada uno de los modelos.

De aquí que pueda afirmarse que los modelos europeos de Formación Continua están anclados en el diálogo social y en la proximidad territorial. Además de estos dos rasgos básicos, se detectan algunas evoluciones comunes que merece destacarse:

- En general se detecta la integración de la Formación Continua y la formación ocupacional, tal como se entienden en España, en el concepto más amplio de Formación Continua, que en algunos países incluso integra la formación de adultos.
- Algunos países han avanzado en la perspectiva de la formación a lo largo de la vida, integrando en un único sistema la formación dirigida a todos los colectivos adultos, aunque se diseñan programas específicos para cada uno de los ellos. Destacan países como Finlandia, Suecia, Holanda y Dinamarca.
- De una forma u otra, también se detecta en muchos países estructuras sectoriales de gestión de la Formación Continua con la participación destacada de los agentes sociales, especialmente en lo que se refiere a los sistemas nacionales de cualificaciones. Destacan Holanda, Dinamarca, Italia y el Reino Unido.
- Abunda la asimetría territorial, ya sea por diferenciación en las competencias de los entes territoriales, como por ejemplo en Bélgica o el Reino Unido, o por la heterogeneidad de las prácticas regionales, como por ejemplo en Alemania, Italia o incluso Francia. Es decir, los sistemas presentan un cierto grado de disparidad territorial incluso en aquellos que parten de una concepción homogénea en su configuración constitucional.
- Países en los que la Formación Continua tiene básicamente un carácter ocupacional dirigido a trabajadores desempleados, en los que la Formación Continua en las empresas o abierta a la población adulta está poco desarrollada. Destacan Grecia, Irlanda, Portugal.
- Países que han avanzado en el reconocimiento de las cualificaciones integrando los diferentes programas o subsistemas. Destaca el Reino Unido, Luxemburgo, Dinamarca, Holanda y Finlandia.
- En casi todos los países hay una pluralidad de fuentes de financiación, en las que, en diferentes proporciones, concurren casi todos los niveles de las Administraciones Públicas, principalmente los estados. Las empresas contribuyen aportando financiación a fondos con mecanismos diversos de desgravación. Y finalmente hay una participación significativa de los propios participantes en la formación.

Cuadro 1. Porcentaje de la población de 25-64 años que han participado en actividades de educación y formación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta

Países	1995		2000		2001		2002	
	T	M	T	M	T	M	T	M
Eu15	--	--	8,5e	8,9e	8,4e	8,9e	8,4e	9,0e
ACC	--	--	--	--	4,4e	5,0e	4,9e	5,3e
Alemania	--	--	5,2	4,8	5,2	4,8	5,2e	4,8
Austria	7,7	6,3	8,3	7,4	8,2	7,7	7,5	7,4
Bélgica	2,8	2,3	6,8	6,0	7,3	6,9	6,5	6,3
Dinamarca	16,8	18,9	20,8	23,8	17,8	19,1	18,4	20,7
España	4,3	4,8	5,1	5,6	4,9	5,5	5,0	5,4
Finlandia	--	--	19,6	21,6	19,3	21,4	18,9	21,4
Francia	2,9	3,0	2,8	3,1	2,7	3,0	2,7	3,0
Grecia	0,9	0,9	1,1	1,1	1,4	1,2	1,2	1,1
Holanda	13,1	12,2	15,6	14,7	16,3	15,5	16,4	15,9
Irlanda	4,3	4,3	--	--	--	--	7,7	8,8
Italia	4,0	3,9	5,5	5,4	5,1	5,2	4,6	4,7
Luxemburgo	2,9	2,3	4,8	3,9	5,3	4,7	5,3e	4,7e
Portugal	3,3	3,5	3,3	3,4	3,3	3,7	2,9	3,3
Reino Unido	--	--	21,1	24,4	21,7	25,7	22,3	26,3
Suecia	--	--	21,6	24,1	17,5b	19,7b	18,4	21,2

T: Total. **M:** Mujeres. **e:** Estimado. **b:** Rotura de la serie. **ACC:** Países candidatos

Fuente: Eurostat

2. La evolución de la formación en Europa no es homogénea, observándose países en regresión.

Los resultados de los distintos modelos de Formación Continua en Europa medidos en con el indicador del número de personas que participan en actividades formativas es bastante dispar, aunque se pueden distinguir tres grupos de países. La media de los 15 países se encuentra en un 8,4% de la población de 25-64 años que han participado en actividades formativas durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta de Eurostat. Un grupo de países capitaneados por el Reino Unido, Finlandia, Dinamarca, Suecia y Holanda, sobrepasan el 16%, es decir, casi el doble de la media europea. Otro grupo de países intermedios tienen medias entre 5% y la media europea. Son Irlanda, Austria, Bélgica, Luxemburgo, Alemania y España. Y el resto de países no llega al 5%.

Las mujeres, en general, participan más en actividades formativas que los hombres, menos en Alemania, Austria, Bélgica, Grecia, Holanda y Luxemburgo que están ligeramente por debajo de los hombres.

La tendencia evolutiva es contradictoria con unos países que incrementan su participación en la formación y otros que disminuyen o que están en una situación estancada.

Los países candidatos tienen una media bastante inferior a la media comunitaria pero en aumento.

Las razones para tales divergencias de comportamiento deben buscarse en una variedad de factores nacionales y culturales de difícil identificación, pero a parte de factores relacionados con la tradición de formación permanente de adultos seguramente no es una coincidencia que sean los países que más han avanzado en transformar sus sistemas en sistemas abiertos a toda la población en una perspectiva de la formación a lo largo de la vida, y que cuentan con mecanismos de reconocimiento de las cualificaciones y de la experiencia profesional.

Cuadro 2. Evolución del alumnado en los tres subsistemas de formación en la región metropolitana de barcelona

Tipo de formación	1999-2000	2000-2001	2001-2002	Variación abs.	Variación %	Horas formación (Millones)
Formación Reglada	66.004	62.760	65.286	-718	-1,09	112,3
Formación Ocupacional	107.385	99.020	81.748	-25.637	-23,87	39,9
Formación Continua	183.855	191.369	188.297	4.442	+2,42	5,8
Total	357.244	353.149	335.331	-21.913	-6,13	158,0

Fuente: CIREM, elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya (cursos 1999-2000, 2000-2001 y 2001-2002), por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (alumnos de 1999 y 2000 y plazas otorgadas el 2001) y por la Fundació para la Formació Continua (FORCEM) (años 1999, 2000 y 2001).

3. ¿Han tocado techo los sistemas de formación en Europa?

Aparece una contradicción entre los discursos sobre la importancia del aprendizaje y de la formación para el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento y las dificultades para sostener su desarrollo. Las dificultades actuales pueden interpretarse como una crisis de adaptación a los nuevos retos, o como una cierta saturación de los sistemas de formación.

Nuevas pautas culturales de comportamiento ante la formación, dificultades y resistencias a los cambios de los sistemas institucionalizados, dificultades para definir nuevos modelos ante las incertidumbres, son algunos de los factores que plantean nuevos retos en la evolución de los sistemas de formación en Europa.

6

*La Formación
Continua de
Futuro*

El Futuro de la Formación Continua en España: hacia un Nuevo Modelo de Gestión

1. Presentacion

Esta intervención lleva como título “El futuro de la Formación Continua”, al que yo añadiría: Hacia un nuevo modelo de gestión. Como sugiere este título, centraré mi intervención en el contenido de la nueva norma que regulará, a partir del 1 de enero de 2004, el subsistema de Formación Profesional Continua. Como ustedes saben, la Formación Continua forma parte de uno de los tres subsistemas que integran el Sistema de Formación Profesional en nuestro país:

- Por un lado, está la Formación Profesional Reglada, que es la FP inicial que se recoge en la LOGSE y cuya gestión corresponde a la Administración Educativa;
- Por otro, está la Formación Profesional Ocupacional, dirigida a la formación de los desempleados a través del Plan FIP y cuya gestión, al igual que la Formación Continua, queda dentro del ámbito de la Administración Laboral.
- Por último, la Formación Profesional Continua tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral.

Sin perjuicio de las diferencias existentes entre los tres subsistemas, todos ellos tienen una finalidad común: la de formar para el empleo, proporcionando a estudiantes y trabajadores una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.

2. Evolucion reciente de la Formación Continua en nuestro país.

Desde el año 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se viene regulando a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos entre las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas (Acuerdo Nacional Bipartito), y entre dichas organizaciones y el Gobierno (Acuerdo Tripartito).

Hasta la fecha se han firmado tres Acuerdos de Formación Continua, en los que el modelo de gestión establecido se ha caracterizado por el protagonismo de los agentes sociales en el diseño, implantación y desarrollo de la formación, a la vez que se ha ido incrementando progresivamente la participación de la Administración del Estado, que culminó con la creación en el año 2001 de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en cuyo seno los Interlocutores Sociales y la Administración aúnan esfuerzos en un marco de permanente diálogo social con un fin común: mejorar cada vez más el sistema de formación de los trabajadores ocupados.

Como señala la propia exposición de motivos que acompaña al Real Decreto, en la ultima década se han obtenido buenos resultados en la gestión de la Formación Continua:

- En la actualidad en torno a un millón setecientas mil personas se forman cada año, frente a su escasa implantación en el año 1993, en el que se formaron cerca de trescientos mil trabajadores.
- Importantes segmentos empresariales consideran que el capital humano es su principal activo y que no podrán competir con éxito en mercados globalizados si aquél no está suficiente formado y con sus competencias profesionales permanentemente actualizadas. Estas empresas ya han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio.
- Por último, el modelo de organización de la Formación Continua en nuestro país se considera un ejemplo de aplicación práctica de diálogo social en el desarrollo de una política en la que los intereses de los trabajadores y de las empresas deben ser, y lo son, coincidentes, tales como: la creación y el mantenimiento de empleo de calidad y el incremento de la productividad.

3. Razones que justifican un nuevo modelo de gestión.

Sin embargo, aún valorando positivamente el esfuerzo conjunto y los resultados obtenidos hasta la fecha para extender la Formación Continua, se han producido una serie de hechos, con posterioridad a la firma de los III Acuerdos, que han llevado al Gobierno a revisar el modelo de gestión vigente. Así tenemos:

- La publicación de las sentencias del Tribunal Constitucional de 25 de abril y 17 de octubre de 2002, por las que se resuelve el recurso de inconstitucionalidad y el conflicto positivo de competencia promovidos por la Generalidad de Cataluña y la Junta de Galicia en relación con la gestión de la Formación Continua.

En síntesis, las citadas Sentencias contienen el siguiente fundamento: En el año 1992, cuando se realizó la transferencia de formación profesional ocupacional a Cataluña y Galicia, no se distinguió entre formación profesional ocupacional y continua (no existía en realidad esa distinción). Entiende el Tribunal que, por tanto, se transfirió toda la formación. En estas condiciones, el Estado no puede, mediante un Acuerdo suscrito con los Interlocutores Sociales, sustraer una parte de una competencia ya transferida, porque pertenece a la Comunidad Autónoma.

Al mismo tiempo, el Tribunal Constitucional entiende que la regulación de la materia de Formación Continua se inscribe en el ámbito de la legislación laboral, por lo que entiende que el título competencial de aplicación es el del artículo 149.1.7ª de la Constitución. Hecho este encuadramiento, al Estado le corresponde la competencia exclusiva para dictar normas, mientras que a la Comunidad Autónoma se le atribuye la función ejecutiva de la legislación laboral.

Pues bien, nada impide al Gobierno utilizar esa facultad normativa del Estado para regular un modelo de Formación Continua distinto al existente hasta ahora. Y así lo ha hecho, estableciendo un modelo en el que todas las empresas que hagan formación para sus trabajadores tendrán derecho a bonificaciones en las cotizaciones sociales, sin que exista una gestión administrativa de concesión de la ayuda, como actualmente existe.

Esta aplicación automática de la bonificación por parte de la empresa, sin gestión intermedia de ninguna Administración Pública, junto con el principio de unidad de caja de la cuota de Formación Profesional y la incorporación de las Comunidades Autónomas a la gestión y a los órganos de participación institucional, constituyen bases jurídicas necesarias para el cumplimiento de las citadas sentencias.

- La promulgación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Esta Ley constituye, sin duda, un hito importante en la ordenación de la totalidad del sistema de formación profesional. El establecimiento de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, asociado a una formación modular, y de un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional obliga a prever mecanismos mediante los que la Formación Continua se vaya progresivamente adaptando.

Asimismo, el subsistema de Formación Profesional Continua debe fundamentarse en el concepto integral de formación profesional y en el marco de la colaboración de las empresas, de los agentes sociales y de otras entidades, públicas o privadas, a que se refiere la citada Ley.

Además de los dos hechos anteriormente señalados (sentencias del Tribunal Constitucional y Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional), existen otras circunstancias que han influido en el diseño del nuevo modelo de gestión de la Formación Continua:

- En primer lugar, el Tribunal de Cuentas ha puesto de manifiesto determinadas deficiencias del vigente modelo de gestión en su informe de fiscalización sobre los fondos públicos destinados a la Formación Continua de trabajadores en los 1996-1998. Las conclusiones del citado informe han tenido un amplio eco en los Medios de comunicación, poniendo en cuestión el funcionamiento del citado modelo.

A partir de ahí, la Comisión Europea ha decidido estudiar la idoneidad de la contribución de las ayudas del Fondo Social Europeo (FSE) ante la duda de que el sistema pueda generar errores sistemáticos.

- En segundo lugar, en el actual modelo de gestión se aplica un procedimiento excesivamente burocrático y complejo. Las empresas desconocen si tendrán o no financiación anualmente y, en su caso, en qué cuantía, lo que les impide planificar y realizar la formación cuando la necesitan. Desde que la empresa solicita la financiación y se resuelve su expediente transcurre varios meses.
- Por último, el número de empresas que acceden a las ayudas de Formación Continua en el modelo actual es muy reducido, pues no supera el 10% del total de las existentes. Además, la distribución de esta tasa de cobertura es muy desigual si atendemos al Tamaño de las empresas: En las empresas de 1 a 5 trabajadores la tasa de participación se sitúa en algo más del 5%; en cambio, la tasa media de participación de las empresas de más de 200 trabajadores es del 59%, llegando al 74% en las de más de 1.000 trabajadores.

4. Real Decreto por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua

Por los motivos expuestos, el Gobierno ha decidido impulsar una nueva norma que regule, con rango de Real Decreto, el subsistema de Formación Profesional Continua. Este Real Decreto tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que constituyen el subsistema de Formación Continua, así como la estructura organizativa y de participación, el régimen de funcionamiento y la financiación del mismo. Su contenido, que será desarrollado mediante Orden Ministerial, consta de:

- Una exposición de motivos, que recoge los fundamentos o razones que justifican la aprobación y publicación del Real Decreto, y a los que he hecho referencia anteriormente.
- 24 artículos estructurados en seis capítulos: un Capítulo I con las Disposiciones Generales; un Capítulo II que regula las acciones de Formación Continua en las empresas; un Capítulo III relativo a los Contratos programa para la formación de trabajadores; un Capítulo IV destinado a regular las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación; un Capítulo V sobre la estructura organizativa y de participación; y un Capítulo VI dedicado a la evaluación, seguimiento y control de la Formación Continua.
- Por último, consta de seis Disposiciones adicionales, una transitoria y tres finales, todas ellas necesarias para la puesta en marcha y reordenación coherente del nuevo modelo de Formación Continua.

En síntesis, el Real Decreto se articula a través de las siguientes iniciativas formativas:

- *Acciones de Formación Continua en las empresas.* Constituyen la iniciativa formativa o eje principal sobre el que se ha de sustentar el nuevo modelo. Con esta iniciativa formativa se pretende que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad o su ubicación pueda elegir qué formación quiere hacer, con qué contenido, cómo la hace y cuándo la hace. Prestarla de forma directa, con sus propios medios, o en centros especializados, o bien recurriendo a la colaboración de las asociaciones empresariales o sindicales, o a agrupaciones libremente constituidas por las empresas, quienes en este caso les proporcionarán los recursos formativos que necesiten.

Se trata de una formación de demanda, entendiéndose por tal la que plantean y organizan las propias empresas para sus trabajadores y que normalmente se identifican con acciones necesarias para la estrategia y actividad empresarial. Esta formación puede ser general (transferible a otras empresas) o específica (asociada normalmente a una necesidad concreta de una empresa determinada).

Una peculiaridad de esta iniciativa es que incluye también los Permisos Individuales de Formación (PIF) que las empresas autoricen para sus trabajadores. Estos permisos tienen por objetivo facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Todas las empresas que hagan formación para sus trabajadores tendrán derecho a bonificaciones en las cotizaciones sociales, sin que exista una gestión administrativa de concesión de la ayuda, como actualmente existe. La cuantía que podrán deducirse -o crédito de Formación Continua- resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado en función del Tamaño de las empresas, de tal forma que la bonificación será mayor cuanto menor sea el tamaño de las mismas. En todo caso, para las empresas de 1 a 5 trabajadores se garantizará un crédito de bonificación por empresa, en lugar de un porcentaje.

Asimismo, las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo y las empresas de nueva creación, podrán beneficiarse de las citadas bonificaciones cuando incorporen a trabajadores por los que exista la obligación de cotizar por formación profesional.

Las empresas podrán utilizar todo su crédito para formar a una parte de los trabajadores de su plantilla, siempre que se respeten unos módulos máximos de coste por participante y hora de formación, que se fijarán mediante Orden Ministerial, atendiendo a la modalidad formativa (presencial, a distancia o mixta).

Por tanto, el nuevo modelo de Formación Continua regulado en el Real Decreto da certeza jurídica y transparencia en el disfrute de las ayudas públicas, ya que las empresas conocen desde el primer momento el crédito del que disponen para la formación de sus trabajadores; además, opera de forma automática, una vez cumplidos los requisitos de información a la representación legal de los trabajadores, a que luego haré referencia. Existe, por tanto, una diferencia sustancial sobre el sistema vigente hasta ahora, en que la empresa desconoce todos esos extremos.

- *Contratos programa para la formación de trabajadores.* Las acciones de Formación Continua en las empresas, es decir, la formación de demanda, se complementará con una oferta formativa, dirigida directamente a los trabajadores, sin intervención de las empresas en las que prestan sus servicios, y gestionada a nivel estatal a través de Contratos programa suscritos por el INEM.

El Real Decreto prevé que estos Contratos programa se orientarán a conceder ayudas a Organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, para la financiación de planes intersectoriales o planes formativos amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, o bien se dirigirán a confederaciones y federaciones de cooperativas y sociedades laborales con notable implantación en el ámbito estatal. En todos estos casos, los planes deberán afectar a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma. Sólo en el caso de que no fuese así, entraría en juego el artículo 153 de la Ley General Presupuestaria, que regula la distribución o territorialización de los fondos para su gestión por las CC.AA.

- *Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.* En el nuevo modelo de gestión seguirán existiendo, como hasta ahora, convocatorias para financiar, mediante subvenciones concedidas por el INEM y gestionadas con el apoyo técnico de la Fundación Estatal, la realización de acciones complementarias de investigación, de estudios de carácter sectorial y multisectorial y de productos y herramientas innovadores relacionados con la Formación Continua.

Al igual que se ha dicho para los Contratos programa, si las acciones se limitaran al territorio de una Comunidad Autónoma, entraría en juego el artículo 153 de la Ley General Presupuestaria, relativo a la territorialización de fondos.

Respecto a la estructura organizativa y de participación del subsistema de Formación Continua, queda como sigue:

- Comisión Estatal de Formación Continua, integrada por las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas, contando cada una de las cuatro partes con igual número de votos.
- Comisiones Paritarias Sectoriales, que podrán constituirse en el marco de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o mediante Acuerdos específicos.
- Comisiones Paritarias Territoriales, integradas por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en su territorio.
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, que seguirá teniendo, básicamente, las mismas funciones atribuidas actualmente a la Fundación Tripartita, y a cuyo Patronato se incorporarían las Comunidades Autónomas.

5. Objetivos del nuevo modelo de gestión

Puede decirse que el nuevo modelo de gestión de la Formación Continua sienta las bases del futuro de la Formación Continua en nuestro país, en las cuales se tienen en cuenta una serie de objetivos o principios que contribuyen a crear una cultura de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Tales objetivos son los siguientes:

5.1 Adaptar el subsistema de Formación Continua a la L.O. de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

El Real Decreto contempla, entre sus principios generales, la consideración de la citada Ley Orgánica, y especialmente el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, como referente del subsistema de formación profesional continua.

En esta línea, se establece que la Formación Continua de tipo general que conduzca a la obtención de cualificaciones establecidas en el Sistema Nacional de Cualificaciones tendrá en cuenta los módulos formativos y requisitos que se determinen en los Certificados de Profesionalidad y deberá certificarse en los términos que establezca la Ley 5/2002, posibilitando que el trabajador pueda seguir y completar una formación que le permita la obtención de una cualificación profesional, reconocida mediante un Título o Certificado de Profesionalidad.

Un elemento fundamental para que el subsistema de formación profesional continua contribuya a la creación de una cultura de aprendizaje permanente, es el relativo al reconocimiento y validación de las competencias adquiridas, ya sea vía formación o vía experiencia laboral. Este reconocimiento permitirá a los trabajadores motivarse y moverse no sólo entre los distintos países, sino también entre los distintos sistemas de aprendizaje.

5.2 Posibilitar el acceso universal al conocimiento

Si el acceso universal al conocimiento es un objetivo de las políticas de Formación Profesional españolas y europeas para hacer posible el progreso económico y social, una actuación por excelencia puesta en práctica tanto en el modelo de Formación Continua de los III Acuerdos como en el nuevo modelo de gestión es la de garantizar el acceso universal de todos los colectivos de trabajadores asalariados, especialmente aquellos que puedan encontrarse con mayores dificultades, como son: los pertenecientes a pequeñas y medianas empresas, las Mujeres, los mayores de 45 años, los trabajadores con bajas cualificaciones y las personas con discapacidad (todos ellos colectivos prioritarios del FSE). Por ello, podemos también afirmar

que la Formación Continua contribuye positivamente a las pretensiones de esas políticas generales.

Es más, al igual que hacían los Acuerdos de Formación Continua se ha incorporado un compromiso presupuestario específico para dotar de formación a trabajadores para los que no existe la obligación legal de cotizar por la contingencia de formación profesional, consolidándose así uno de los principios de nuestro modelo social: el principio de solidaridad entre quienes aportan recursos y quienes se benefician del sistema.

5.3 Mantener el equilibrio financiero del sistema

Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá la distribución de la cuota de Formación Profesional destinada a la formación de desempleados y trabajadores ocupados, teniendo en cuenta principalmente la evolución de los niveles de empleo y desempleo y las necesidades de formación de desempleados y ocupados.

En la actualidad, de la vigente cuota de Formación Profesional (0,70% sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) se afecta un 0,35% a la financiación de las iniciativas de Formación Continua de trabajadores ocupados, y el 0,35% restante se dedica a la formación profesional de desempleados. A esta cantidad se ha venido adicionando, durante la vigencia de los III Acuerdos, 30 millones de euros del presupuesto anual del INEM como partida específica para la formación de los trabajadores ocupados que no cotizan por formación profesional, dotando así al sistema de un carácter solidario y más universal entre la población ocupada. Por último, el subsistema de formación profesional continua se financia también con las ayudas provenientes del Fondo Social Europeo (FSE).

A título ilustrativo, para el año 2004 se estima un presupuesto para Formación Continua de, aproximadamente, 960 millones de euros (unos 160.000 millones de pesetas). Con esta cantidad se financiará, no sólo la Formación Continua gestionada desde la Fundación Estatal, sino también la Formación Continua del personal de las Administraciones Públicas.

5.4 Implantar un modelo de gestión ágil, sencillo y transparente

Se pretende que el nuevo modelo de la Formación Continua sea más sencillo, menos burocrático para los beneficiarios y que permita a las empresas planificar la formación, manteniendo -e incluso potenciando- los sistemas de control de fondos

públicos. La menor burocracia y la mayor sencillez serán instrumentos fundamentales para que las ayudas de Formación Continua se extiendan al mayor número de empresas, muy especialmente a las pequeñas y medianas empresas (Pymes).

5.5 Fomentar el principio de que la formación de los recursos humanos es una inversión rentable

Es importante que las empresas vean en la formación de los recursos humanos no un gasto, sino una inversión rentable, toda vez que constituye un elemento esencial para la mejora y el mantenimiento de su competitividad. Es por ello lógico que, con carácter general, se exija a las empresas a realizar un cierto esfuerzo inversor, máxime cuando los fondos públicos son escasos por naturaleza.

En este sentido, se establece que las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la Formación Continua de sus trabajadores, según los porcentajes que, sobre el coste total de la formación, se establezcan en función del Tamaño de las empresas, de forma que el esfuerzo inversor será menor cuanto menor sea el Tamaño de la empresa. Sólo las empresas de 1 a 5 trabajadores estarán exentas de contribuir con la citada financiación.

A los únicos efectos de determinar la cofinanciación de las empresas, se computarán los costes salariales de los trabajadores formados durante el horario de trabajo.

5.6 Facilitar el acceso de las Pymes a la Formación Continua

Para facilitar el que las Pymes puedan acceder a la formación, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo será un instrumento de apoyo, información y asistencia técnica para estas empresas y en la medida de lo posible incentivará el que puedan agruparse al objeto de ser más eficaces a la hora de formar a sus trabajadores.

Con ello, el legislador ha tenido en cuenta en el nuevo sistema la realidad de nuestras Pymes. Pero además de este apoyo general a todas las Pymes, el principio de solidaridad entre empresas -que se predica en el nuevo modelo- se hace notar mayormente en las empresas de 1 a 5 trabajadores (que representan algo más del 75% de nuestro tejido empresarial) ya que, en relación con su aportación a la cuota de Formación Profesional, obtendrán una mayor financiación derivada tanto de la atribución de un crédito único superior a su aportación al sistema, como de la exención de la obligación de cofinanciar los costes de la Formación Continua.

5.7 Garantizar el diálogo social entre empresarios y trabajadores en la Formación Continua

Una pieza fundamental de equilibrio del diálogo social entre empresarios y trabajadores en la Formación Continua lo constituye el artículo que en el Real Decreto regula la información a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), ya que:

- Por un lado, consagra y pormenoriza la aplicación práctica de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET) atribuye a la RLT, como son las de recibir información y emitir informe sobre los planes de formación profesional de la empresa;
- Por otro lado, al establecer vías de resolución de discrepancias en los órganos paritarios de participación de los interlocutores sociales (que son las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales), da carta de naturaleza a la autonomía colectiva, establecida en nuestro texto constitucional y refrendada en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Además, al tratarse de la utilización de fondos públicos provenientes tanto de las aportaciones de las empresas como de los trabajadores, los representantes de estos últimos podrán valorar, a la vista de la información que se les entrega, la eficiencia en la utilización de los citados fondos para la formación de la plantilla de la empresa.

Todo lo anterior se hace sin menoscabo de un principio básico de seguridad jurídica, según el cual el disfrute de una ayuda pública, cualquiera que sea la forma que adopte, no puede dejarse pender del acuerdo o falta del mismo en la esfera privada. Por ello, si intentado el acuerdo y agotados los mecanismos de mediación, persiste el desacuerdo en la procedencia de la ayuda, será la Administración gestora de los fondos quien decidirá sobre la bonificación, siempre que se alegue discriminación de trato, realización de acciones que no se corresponden con la actividad empresarial o a cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

El mismo procedimiento se aplicará en las empresas en que no hay RLT y exista disconformidad o denuncia por cualquier trabajador de la empresa, basada en las causas mencionadas.

5.8 Articular una oferta formativa como mecanismo corrector de la formación de demanda

Aspecto esencial de la formación de oferta -desarrollada a través de los Contratos programa- es que, dado su carácter modular, permitirá a los trabajadores cubrir las necesidades formativas no cubiertas a través de la formación de demanda, pudiendo incluso seguir y completar itinerarios formativos que conduzcan a la obtención de una cualificación profesional reconocida oficialmente, coadyuvando así al fomento e impulso de la movilidad laboral y al mantenimiento de la empleabilidad de los trabajadores en un entorno global y de cambios rápidos, como es el actual.

Una articulación adecuada de la formación de oferta, como mecanismo corrector de las insuficiencias formativas que se generarían para los trabajadores ocupados si sólo existiese la formación de demanda (es decir, la formación que decide hacer la empresa), contribuirá -a mi juicio- a favorecer la existencia de una convergencia o corresponsabilidad entre empresa y trabajador: por un lado, deber del empresario de mantener la empleabilidad de sus trabajadores, y, por otro, deber de trabajador de mantenerse en estado de empleabilidad.

5.9 Mejorar la eficacia del subsistema a través de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación

Con este tipo de Acciones se trata de potenciar la realización de estudios de investigación y prospección del mercado de trabajo en los distintos sectores productivos, con la finalidad de anticiparse a los cambios y analizar las repercusiones de los mismos, tanto en lo que se refiere a la competitividad de las empresas como respecto de la cualificación de los trabajadores y de sus necesidades de formación.

En definitiva, las Acciones Complementarias son instrumento esencial para contribuir a mejorar la eficacia del subsistema de Formación Continua y, por ende, apoyar y fomentar la competitividad del conjunto de las empresas de nuestro país.

5.10 Garantizar la calidad de la Formación Continua

El Real Decreto establece una serie de disposiciones tendentes a garantizar la calidad de la Formación Continua:

- Los cursos o acciones formativas deberán asegurar unos estándares de calidad en cuanto a contenidos, duración y profesorado.

- La formación de tipo general que conduzca a la obtención de cualificaciones establecidas en el Sistema Nacional de Cualificaciones tendrá en cuenta los módulos formativos y requisitos que se determinen en los Certificados de Profesionalidad.
- La formación deberá desarrollarse con los medios didácticos, técnicos y materiales más adecuados a las características de las mismas. En el supuesto de que las empresas o las entidades suscriptoras de Contratos programa no cuenten con infraestructura formativa suficiente para desarrollar con sus propios medios la formación, deberán recurrir a centros de formación o empresas especializadas para impartir la formación de que se trate.
- Las acciones formativas serán evaluadas por los propios alumnos, quedando constancia de ello en el expediente. Asimismo, y con carácter anual, se realizará un estudio de evaluación sobre el alcance de la Formación Continua en relación con la población activa, adecuación de las acciones a las necesidades del mercado, incidencia de la formación realizada en el mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas, así como sobre la eficacia y eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

5.11 Reforzar el seguimiento y control de la Formación Continua

El seguimiento y control de la formación es un aspecto de especial importancia dado el gran volumen de fondos públicos (más de 960 millones de euros anuales, incluidos los fondos provenientes del Fondo Social Europeo) destinados a financiar las distintas iniciativas de Formación Continua.

La mayor agilidad y simplificación de trámites que introduce el nuevo modelo de gestión para financiar la formación impartida por las empresas a sus trabajadores requiere, como punto de equilibrio, un reforzamiento de las tareas de seguimiento y control.

Para garantizar dicha tarea, las empresas deberán comunicar el inicio de las acciones formativas con antelación suficiente y comunicar las acciones formativas una vez realizadas, al tiempo que se exige el desarrollo de un Plan anual de control in situ y en tiempo real que alcance al menos el 5 por ciento de los recursos públicos destinados a las distintas iniciativas de formación. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad que tendrá la Fundación Estatal, a la vista de las citadas comunicaciones, de requerir cuanta documentación e información adicional considere necesaria a efectos del seguimiento y control de las acciones formativas.

Las actividades de control serán desarrolladas por el INEM y la Fundación Estatal, sin perjuicio de las competencias que en esta materia tienen atribuidas el Tribunal de Cuentas, la Intervención General de la Administración del Estado y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la autoridad pagadora del Fondo Social Europeo (FSE) en España y los demás órganos con competencia sobre los fondos cofinanciados.

5.12 Mantener, e incluso reforzar, el principio de responsabilidad compartida

En la línea de los III Acuerdos, el nuevo modelo tiene como fundamento el principio de responsabilidad compartida entre el sector público y privado; en la cooperación entre Administración e interlocutores sociales; y entre empresas e Instituciones de formación.

Se puede afirmar que el modelo de participación institucional de la Comisión Estatal de Formación Continua y el modelo de gestión compartida de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, son claros exponentes de cooperación y de responsabilidad compartida en el desarrollo de la formación.

En este sentido, la Administración (estatal y autonómica) representada en la Fundación Estatal, interviene en la gestión y posibilita la inversión económica en formación; por su parte, los agentes sociales contribuyen a su desarrollo y son la garantía para el acceso universal de los trabajadores a través de los distintos ámbitos de negociación colectiva.

Por su parte, en el sector privado las empresas se han convertido en espacios de formación para sus empleados y las Instituciones de Formación contribuyen y colaboran con las empresas para identificar la demanda individual de formación y desarrollar las acciones formativas.

6. Conclusión

Para concluir, me siento casi obligado a reiterar algo que se dice con frecuencia: El entorno en el que actualmente nos movemos se caracteriza por una sociedad, una economía y unos mercados cada vez más globales y por la constante evolución de las nuevas tecnologías, lo que obliga a las empresas a realizar adaptaciones rápidas en sus sistemas de organización y procesos productivos para poder mantener su competitividad. En este contexto de cambios rápidos se inscribe la necesidad del aprendizaje permanente a lo largo de la vida. La empresa necesita de una mano

de obra cualificada y adaptable para asegurar su supervivencia; y, por su parte, los trabajadores necesitan adquirir nuevas competencias y mayor polivalencia para mantener su empleabilidad.

Pues bien, el futuro de la Formación Continua en nuestro país debe pasar necesariamente por un sistema que permita caminar hacia la creación de una cultura de aprendizaje permanente a lo largo de la vida, y creo sinceramente que el nuevo modelo de Formación Continua sienta las bases necesarias para contribuir a la creación de esa cultura de aprendizaje permanente.

MANUEL SAN JUAN URDIALES

Representante de CEOE/CEPYME en el Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Es difícil sustraerse a la tentación, en estos momentos, de comentar la reforma que, de alguna manera, ha sintetizado José María Díaz Zabala, y no me voy a retraer de esa tentación. Antes de entrar a hacer algunos comentarios, algunas valoraciones sobre esa reforma, quería también hacer o dar alguna pincelada previa general sobre lo que es el futuro de la Formación Continua o por dónde creo que va a ir la futura Formación Continua en España y fuera de España, porque considero que definir este marco previo servirá para entender mejor las valoraciones que luego voy a hacer.

Hay que tener en cuenta que estamos no ya dentro de la famosa globalización y la Sociedad del Conocimiento, sino, sobre todo, estamos ante un cambio de lo que es el concepto del trabajo. Piensen ustedes que incluso los trabajos más mecánicos, más manuales están cambiando sustancialmente sus perfiles en estos momentos. Cuando antes íbamos a un supermercado y nos tenían que hacer la cuenta, la cajera tenía que teclear con el dedo cada uno de los precios de los productos y darle al sumatorio para sacar la cuenta total de la compra. Ahora ya no hacen ni siquiera eso; lo pasan por el lector óptico por lo que ese trabajo se ha simplificado, desde el punto de vista mecánico, notablemente.

Como me decía un trabajador de un curso de una empresa de automóviles que fui a visitar recientemente (era un curso sobre círculos de calidad) “ahora ya no te piden que trabajes, ahora te piden que, además, pienses”. Ese es fundamentalmente el cambio en el que estamos inmersos. Está cambiando el concepto del trabajo. Ahora se tiende a aprovechar mejor la iniciativa del trabajador, se tiende a obtener del trabajador toda aportación que pueda hacer mejorar la competitividad de la empresa, pero no por la fuerza del trabajo, sino también por su iniciativa, por sus habilidades.

Las nuevas tecnologías cambiarán los perfiles de los puestos de trabajo, de aquí a quince años, al menos del 80 por ciento de los puestos de trabajo que conocemos en este momento. Y, además, las nuevas tecnologías van a propiciar también una deslocalización de los puestos de trabajo: se va a poder trabajar desde casa, se va a poder prestar servicios de un país a otro sin que el trabajador se tenga que desplazar y esta deslocalización del trabajo, este cambio de los perfiles de trabajo, también es un tema muy importante que tendremos que tener en cuenta.

Las TIC que han provocado la globalización están provocando también la ruptura de los sistemas educativos tradicionales tal y como los conocemos, y están rompiendo también los sistemas formativos tradicionales tal y como los entendemos. Hace unas semanas en CEOE yo asistí a una presentación que se nos hizo de una oferta de cursos de postgrado, de cursos después del ciclo universitario, de una serie de universidades norteamericanas que estaban haciendo la presentación en España de una oferta de formación por Internet de cursos muy importantes, certificados, en español, sin desplazarse a Estados Unidos. Esto es a lo que me estoy refiriendo.

Los contenidos de los programas formativos, los contenidos de esos Catálogos de las Cualificaciones de las que ayer nos hablaba Paquita Arbizu, yo creo que por este fenómeno que estoy comentando, se van a definir no solamente desde los propios sistemas de formación y de certificación, sino también desde fuera de los propios sistemas. Piensen, por ejemplo, que, en este momento, si hablamos del título de Ofimática, cómo se está definiendo el título de Ofimática ¿La Ofimática hoy en día qué es? Word, Excel, Lotus, PowerPoint... El contenido de Ofimática en el mundo entero en los próximos años lo va a definir Microsoft, no lo va a definir el Instituto de las Cualificaciones y esta es una cosa que va a ocurrir cada día más. Por tanto, los sistemas de formación, los sistemas de cualificación, de certificación tienen que asumir que tienen que estar abiertos a todo el contexto en el que nos vamos a mover porque esto va a ser así nos guste o no nos guste.

La rigidez de los sistemas oficiales, que ya he señalado antes, Catálogos, etcétera, se tiene que equilibrar, se va a ver enfrentada a una sociedad en cambio acelerado con una serie de influencias recíprocas, una sociedad en evolución permanente y esta aparente contradicción, esta dicotomía, solamente se va a poder vencer mediante el diálogo social, mediante la negociación, mediante mecanismos que permitan esa interacción de lo que es la sociedad real, de lo que es la vida real de la economía y de las empresas y de la sociedad con los sistemas oficiales que se implanten.

Ayer me gustó mucho cuando oía a Paquita Arbizu y al responsable vasco de Formación cómo han matizado su discurso en el sentido de decir que no toda la formación será certificable, que habrá que tender esos puentes, que habrá que abrir los sistemas, que el gallo no es el que provoca el amanecer, sino el que lo anuncia y

que, en todo caso, los sistemas lo que tendrán que hacer es establecer esos itinerarios, esos canales, para que eso se pueda hacer de la manera más ordenada y más coordinada posible.

Habría, por tanto, que replantearse los tres subsistemas, porque las formaciones que ahora acogen los tres subsistemas seguramente van a cumplir funciones distintas. Yo creo que ahí habrá que olvidarse de lo que yo llamo el síndrome de la Santísima Trinidad. Y el síndrome de la Santísima Trinidad consiste en contemplar la Formación Profesional como tres subsistemas distintos, pero de una misma naturaleza. Eso ya no es así. Son tres subsistemas distintos y no son de la misma naturaleza. El que pretenda asimilar la naturaleza de la Formación Continua con la Ocupacional o la Reglada, no solamente no va a conseguir su objetivo, sino que, además, va a perder mucha potencialidad de la que puede aportar la Formación Continua a los demás subsistemas, como luego intentaré explicar.

Personalmente creo que el futuro de la Formación Continua es espléndido y hay tres razones que justifican esta afirmación.

En primer lugar, creo que la Formación Continua va a ser la formación que, a lo largo de los próximos años, va a prevalecer sobre las demás y esto por una razón absolutamente lógica y fácil de entender: la Formación Reglada, que es la formación inicial profesional que la gente hasta ahora venía adquiriendo para acceder a un puesto de trabajo, es una formación que dura un tiempo limitado: dura entre cuatro y cinco años, y además se tiende a acortar estas duraciones. Las carreras universitarias ahora se está planteando que se reduzcan todavía más. El tiempo que el trabajador está activo es mucho mayor, obviamente, son muchos más años que de los que está haciendo Formación Reglada y, por tanto, el tiempo al que va a estar sometido el cambio de sus conocimientos es mucho mayor que en el que recibe Formación Reglada. Al final de su vida laboral lo que un trabajador sepa en un porcentaje cada vez más pequeño lo va a haber recibido mediante la Formación Reglada y en un porcentaje cada vez más alto lo va a haber recibido durante su etapa de trabajador en activo. Por tanto, la Formación Continua acabará siendo la formación preponderante a medio y largo plazo.

La Formación Continua es un factor estratégico para la competitividad de las empresas y para la empleabilidad del trabajador. Y esa es la primera razón.

La segunda razón es que la Formación Continua es un observatorio de la demanda real del mercado de trabajo y de la economía en general y, como observatorio, en la medida en que en la Formación Continua se siga manteniendo un cierto componente de demanda, esa Formación Continua nos va a servir también como un observatorio permanente para extraer datos para orientar, para remodelar paulati-

namente la Reglada y la Ocupacional. Por eso digo que no perdamos el sentido de la naturaleza de las cosas. Si la Formación Continua se acaba convirtiendo en una formación predominantemente de oferta, desperdiciaremos esta potencialidad de observatorio de formación que tiene la Formación Continua.

Y, en tercer lugar, porque la Formación Continua es un factor de integración social. En una sociedad que va a tener unos cambios sociales muy importantes como consecuencia de los cambios económicos y tecnológicos, la Formación Continua es también un factor importante de cohesión social, no solamente equilibrando entre hombres y mujeres, entre población inmigrante y población nacional, entre personas más mayores y más jóvenes. Ese factor de equilibrio social también lo tiene que jugar la Formación Continua.

Por todo ello cabría preguntarse cuáles son las tareas que tenemos a la vista y que hay que hacer en materia de Formación Continua en los distintos niveles. En mi opinión las tareas a nivel técnico que tenemos que realizar a más corto plazo son las siguientes:

En primer lugar, hay que establecer esas pasarelas entre los tres subsistemas sin desnaturalizarlos y revisar también el papel de los subsistemas. Seguramente la Formación Reglada tendrá que tener, también a partir de ahora, un componente enfocado a la integración social, a aprender a aprender, a aprender a adaptarse a los cambios. Eso va a ser muy importante también.

En segundo lugar, creo que hay que definir mejor el marco europeo en materia de Formación Continua. Hasta el momento las iniciativas en materia de Formación Continua no pasan de normativas que intentan regular las ayudas de los Estados para evitar que se vulnere la competencia, pero poco más. Me parece un planteamiento muy poco ambicioso y yo creo que habría que establecer, de una vez, unos marcos más estables y más generales en materia de Formación Continua y de certificación y titulaciones de competencia.

No hay un marco común. La Cumbre de Lisboa estableció unos objetivos que todos ustedes conocen. El último documento que ha sacado el Consejo ha sido la resolución de 15 de julio de 2003 sobre capital social y humano, donde habla de las nuevas tecnologías y el aprendizaje y la formación como elemento de lo que llaman la e-integración. Pero es importante destacar que ha sido el Consejo, es decir, el Consejo tiene unas inquietudes que van por delante de la propia Comisión en este sentido.

Y, en tercer lugar, creo que tenemos que seguir trabajando en materia de Teleformación no solamente para asumir lo que ya es un fenómeno que se está implantando por sí mismo, que es la formación por medios telemáticos, sino también a definir

metodologías, a definir sistemas de evaluación, a definir sistemas de desarrollo de instrumentos y de herramientas y a contribuir a una aplicación racional de esta nueva metodología que, evidentemente, es de una potencialidad importantísima, pero que también tiene barreras.

Por todo lo anterior, yo haría una primera crítica a la propuesta de decreto que se nos propone y es que, cuando las convocatorias de la Fundación, de la Fundación Tripartita también, estaban ya recogiendo en los últimos textos la Teleformación como un concepto técnico acuñado, propio en las convocatorias, en este decreto se vuelve a olvidar el concepto de Teleformación y sólo se habla de Formación a distancia, presencial y mixta, cuando la Teleformación ya tenía carta de naturaleza en nuestro país por medio de las convocatorias y aquí se va a perder. Es un poco lamentable que la norma que va a definir el modelo español en los primeros compases del siglo XXI se olvide de la Teleformación, de mencionarla como una metodología específica.

Dicho esto, ahora es cuando entro directamente a hacer algunas valoraciones sobre la reforma que se nos anuncia porque, a la vista de lo que he dicho antes, entenderán mejor estas valoraciones.

En primer lugar, quiero decir que nuestras organizaciones acogen esta propuesta con una cierta expectación. Es una reforma que necesita de un desarrollo técnico posterior importante, muy importante y que habrá que ver cómo se realiza ese desarrollo técnico para hacer una valoración de eficacia o de eficiencia del sistema con más precisión. Lo importante es que las cosas funcionen y sirvan para lo que tienen que servir y en este momento hay todavía muchos flecos por desarrollar en el ámbito normativo, en el ámbito técnico y habrá que ver cómo se desarrolla eso para ver cómo se aplica el sistema. Pero, de momento, digamos que hacemos una valoración neutral, sin un especial entusiasmo. Nos hubiera gustado algún otro tipo de inclusiones.

Nosotros, como CEOE y CEPYME, sí quiero decir que hemos intentado ser absolutamente respetuosos con las competencias de la Administración Central, porque entendíamos que es una reforma que obedece, entre otras razones, a una sentencia del Tribunal Constitucional y que afecta a un sistema que, de alguna manera, distribuye recursos públicos, la iniciativa le corresponde al Gobierno. Por supuesto que hemos atendido las invitaciones que se nos han hecho a participar en diálogos y en mesas, hemos hecho algunas propuestas, pero, en cualquier caso, teníamos muy claro que la iniciativa y la responsabilidad final del tema eran del Gobierno.

Pues evidentemente que hay aspectos positivos. Valoramos positivamente el mantenimiento de algunos principios que a nivel, por lo menos, teórico sí se han

mantenido, como son la unidad de caja, el protagonismo de los agentes sociales, la vinculación de la formación con la negociación colectiva, la unidad del mercado y la libre circulación de trabajadores y de servicios.

Y valoramos también positivamente que se intente dar un mayor protagonismo a las empresas.

Para terminar, mi último comentario es que hubiera sido mucho más deseable tener un apoyo mayor de las Comunidades Autónomas. Ayer hubo una conferencia sectorial y ya ha habido una serie de Comunidades importantes, que son Cataluña, País Vasco, Galicia, Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha y Extremadura, que han expresado su disconformidad, que no aceptan el modelo y que seguramente interpondrán recursos, lo cual establece un marco de inseguridad importante.

Yo, cuando veo estas discrepancias entre Administraciones Públicas siempre me acuerdo de una anécdota de Napoleón que me hace, pese a todo, ser optimista. Cuando Napoleón se reunió con sus generales para diseñar la campaña de España, sus generales le dijeron: “Sire, creemos que podremos conquistar España en menos de dos meses” y Napoleón les dijo: “Nunca subestimen a un país como España que ha sido capaz de sobrevivirse a sí mismo.”

FRANCISCO MORENO CHAMORRO

Miembro de la Secretaría Confederal de Formación de CC.OO
y del Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Hoy, cuando estamos en vísperas de que se apruebe un nuevo modelo de Formación Continua, a CC.OO y a todos los presentes se nos ofrece una oportunidad inmejorable para reflexionar y debatir públicamente sobre él. Por lo tanto, voy a centrarme en el análisis del nuevo modelo, obviando el marco reflexivo teórico sobre el futuro de la formación.

No obstante, y sin abundar en el tema, sí considero importante hacer referencia al balance de lo que han sido los Acuerdos de Formación Continua, un recuento indudablemente positivo de los resultados obtenidos, aunque insuficiente cuando nos referimos al acceso a la formación de colectivos prioritarios y de las pequeñas y medianas empresas, o al inicio de una cultura de la formación como inversión y no como gasto. Igualmente ciertos son aquellos aspectos que han sido desarrollados en menor grado, como la formación en los mayores de 45 años o el mayor incremento de la formación de las Pymes.

Sin duda, y sin entrar en detalles, el balance general que nosotros, los representantes de CC.OO realizamos es positivo: la puesta en marcha de los Acuerdos de Formación Continua ha permitido superar la fase en la que tan sólo se hablaba sobre la necesidad de formación en un plano teórico, para dar paso al inicio del desarrollo de la misma, con la consiguiente posibilidad real de acceso a la formación a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Dicho esto, considero más oportuno aprovechar este espacio de reflexión y puesta en común para transmitir nuestra opinión sobre el modelo de Formación Continua y el Real Decreto que está a punto de ver la luz, opinión compartida por UGT, tal y como ha quedado recogido en una declaración pública conjunta. De esta manera, al menos en este foro, conseguiremos comunicar con nitidez a los ciudadanos cuál es nuestra opinión, desbancando las ambigüedades que recogen los Medios de comunicación. Yo espero convencerles de que la posición de Comisiones Obreras no es ambigua, y es además compartida por UGT.

Hoy es de todos conocida la existencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional que nos afecta. Me gustaría destacar algunos de sus aspectos y elementos que quienes están criticando el nuevo modelo parecen dejar por el camino de manera interesada. En primer lugar, debemos atender al hecho de que la sentencia del Tribunal Constitucional del mes de abril de 2002 dio la razón parcialmente, en este caso, a la Generalitat de Catalunya que fue la primera Comunidad Autónoma que recurrió. Y la sentencia reconocía tan solo parcialmente las demandas de la Generalitat: cuando ésta planteaba que el tema de la Formación Continua era una materia educativa y como tal el desarrollo de sus competencias corresponde a las Comunidades Autónomas. El Tribunal Constitucional decía claramente que la Formación Continua era una materia laboral y, por lo tanto, su competencia corresponde al Estado. Y para CC.OO este aspecto es determinante y, por ello es importante tenerlo en cuenta, porque no siempre se está diciendo toda la verdad sobre el contenido de la sentencia.

Habría que matizar, también, el tema de las transferencias a las Comunidades Autónomas. ¿Qué dice la sentencia del Tribunal Constitucional a este respecto? Concretamente, se establece que con el actual modelo de Formación Continua, basado en subvenciones o ayudas públicas a Planes de Formación, todos los elementos de ámbito territorial tienen que ser organizados y ejecutados en las Comunidades Autónomas.

Y, en tercer lugar, la sentencia, y así lo decía explícitamente el Tribunal Constitucional, no anticipaba ni determinaba qué modelo tenía que ser utilizado para su aplicación; el contenido de la Sentencia no establecía la transferencia necesaria de las competencias de Formación Continua. En resumen, lo que la Sentencia establecía es que, en el citado modelo de ayudas y subvenciones públicas, aquello que tenga ámbito de Comunidad Autónoma debía ser gestionado en dicho ámbito autonómico.

Lo que sí se afirmaba claramente en la Sentencia es el hecho de que las Comunidades Autónomas tenían que participar en la gestión del subsistema de Formación Continua y posteriormente veremos cómo no sólo van a participar en la gestión del subsistema, sino que participarán en la toma de decisiones. Y esto, no lo olvidemos, es un aspecto infinitamente más importante que las conversaciones sobre financiación y fondos que creo que es sobre lo que se ha venido discutiendo, especialmente en el caso de Cataluña, que al parecer ha sido la única Comunidad Autónoma con la que se han entablado negociaciones.

Por tanto, ¿a qué conclusión podemos llegar con respecto a la Sentencia del Tribunal Constitucional de abril de 2002? Primero, que el Acuerdo Bipartito, suscrito entre los agentes sociales, no está afectado por el contenido de la Sentencia y ha sido y es un Acuerdo esencial en el desarrollo de aspectos como la negociación colectiva,

la representación legal de los trabajadores, etcétera. En segundo lugar, y ahora sí, existen algunos aspectos de organización y gestión de las subvenciones y ayudas públicas que es necesario adaptar.

Por todo ello, en todo momento los sindicatos consideramos que, según la Sentencia, no era necesario realizar ningún cambio radical del subsistema, sino adecuar algunos aspectos contenidos en los Acuerdos Nacionales.

Junto a la publicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional, y con posterioridad a la firma de los III Acuerdos de Formación, se produce otro hecho no menos importante: la aprobación de la nueva Ley de Cualificaciones y Formación Profesional. La Ley aporta, efectivamente, un nuevo marco teórico de integración de los tres subsistemas (Formación Reglada, Ocupacional y Continua). Por último, los sindicatos reconocemos que, efectivamente, la Unión Europea (UE) ha presionado para una adecuada aplicación del reglamento europeo sobre la libre competencia y ha exigido que haya un mayor control y transparencia del Sistema.

En definitiva, estos tres hechos condicionan de inmediato el futuro del modelo de Formación Continua.

Con la intención de explicar cómo se ha llegado hasta la actual situación de la Formación Continua, voy a compartir con ustedes un pequeño repaso a la sucesión de acontecimientos que van a determinar el futuro de la formación en nuestro país. De esta manera haremos frente a las informaciones variables que se difunden a través del último titular en cada momento.

A finales del año 2002, los agentes sociales y las Comunidades Autónomas recibimos una propuesta basada en elementos que eran pilares básicos del nuevo modelo de Formación Continua propuesto por la Administración: el primero, el sistema de bonificaciones, del que me ocuparé más adelante; y el segundo, la transferencia a las Comunidades Autónomas de la oferta de formación.

En aquel momento, otoño del año 2002, (y es importante circunscribir la oferta a aquel momento), los sindicatos no aceptamos la propuesta del nuevo modelo por considerarla una ruptura radical con el anterior. Y no compartíamos el modo en que se planteaba el sistema de bonificaciones porque, efectivamente, primaba a las grandes empresas: de esta manera se rompía un aspecto esencial del modelo que constituye el principio básico de los Acuerdos o del modelo vigente: la relación entre formación y negociación colectiva. Y a pesar de que aquella propuesta expresaba la necesaria vinculación de la formación con el Sistema Nacional de las Cualificaciones, en la práctica real no existía tal vínculo.

Por otra parte, y siempre bajo el punto de vista de CC.OO, en la propuesta de la Administración no sólo no se garantizaba un mayor control y transparencia del Sistema de Formación Continua, sino que la incorporación de un sistema de bonificaciones, abría una puerta hacia un Sistema más oscuro.

Fue entonces, en diciembre de 2002, cuando UGT y CC.OO presentamos nuestra propia propuesta ante el nuevo modelo planteado por la Administración. En paralelo, el Gobierno mantenía conversaciones con las Comunidades Autónomas, fundamentalmente con la Generalitat de Catalunya. Fue entonces cuando los agentes sociales planteamos dos cuestiones:

- La necesidad de que exista una norma básica que de homogeneidad al subsistema de Formación Continua y lo articule y coordine. Quiero recordar que la creación de una norma básica es una de las competencias que hemos tenido la Comisión Mixta Bipartita, en los I Acuerdos, y la Comisión Tripartita en los II y III Acuerdos. A pesar de ello, nunca hemos sido capaces de definirla y crearla.
- El mantenimiento de algunos aspectos básicos que definen el modelo como son el respeto a los principios generales recogidos en el Acuerdo Tripartito, defensa que compartimos con las organizaciones patronales CEOE y CEPYME: unidad de caja, protagonismo de los agentes sociales, consideración de la negociación colectiva, etcétera, y también, efectivamente, la inclusión de las Comunidades Autónomas en la gestión.

Además, para CC.OO resultaba imprescindible que se respetaran los instrumentos y sus correspondientes funciones en todos los aspectos relacionados con la negociación colectiva.

Con respecto a las iniciativas de formación, y partiendo de la premisa de que el sistema de bonificaciones, de por sí es neutro, todo depende estrechamente de las condiciones en las que se desarrolle el mencionado modelo. Y así, la proposición de CC.OO incluía tres condiciones:

- 1ª. Solidaridad entre las empresas, pues un sistema de bonificación que sea un retorno puro y duro de la cuota de Formación Profesional no permitiría que las pequeñas empresas, dado su tamaño y en función de su cotización, realicen formación.
- 2ª. Cofinanciación, ya que cuando todos reconocemos que los niveles de inversión en formación de nuestras empresas son bajos, en consecuencia, el sistema de bonificación no puede configurarse de tal modo que tienda no ya a la perpetuación de esos bajos niveles, sino a su disminución. Es necesario que, al menos, se mantenga la actual cota de cofinanciación.

3ª. La representación legal de los trabajadores debe mantener un papel esencial en un sistema de bonificaciones, con un papel de reequilibrio ante los posibles desajustes que se dieran en las empresas.

Por otra parte, y partiendo de nuestro convencimiento, planteamos que han de mantenerse tanto el acceso a la formación de los actuales colectivos prioritarios como las prioridades de acceso establecidas por el Fondo Social Europeo (FSE) y por nosotros mismos.

En otro orden de cosas, reitero la incorporación de las Comunidades Autónomas, no sólo en la gestión, sino también en la toma de decisiones.

La citada propuesta sindical incluía el refuerzo del control, seguimiento y evaluación de la formación a través de planes anuales de seguimiento, evaluación periódica, con un registro de centros donde se recojan los aspectos de calidad, contenidos, duración y también la certificación de la formación.

Tras nuestra propuesta, y en un primer momento, la Administración o el Ministerio de Trabajo, erróneamente, ya que obvia el derecho de los firmantes de los Acuerdos a determinar la aplicación de una Sentencia que les afecta directamente), procede a actuar de un modo que no era el más correcto a nuestro parecer cuando intenta, primero, llegar a un acuerdo con las Comunidades Autónomas para, después, plantear el acuerdo con los agentes sociales.

A nuestro entender, los tres aspectos que efectivamente están condicionando la necesaria adaptación del modelo: 1) la Sentencia del Tribunal Constitucional; 2) la aplicación del reglamento de la competencia de la Unión Europea (UE) y 3) la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, han de ser abordados de forma tripartita, por las Organizaciones empresariales, las sindicales y el propio Ministerio para, con posterioridad incorporar a la discusión a las Comunidades Autónomas.

A partir de ese momento, y como se habrá podido comprobar a través de los Medios de comunicación, tienen lugar diferentes reuniones entre la Administración Central y la Generalitat de Catalunya. Finalmente, las negociaciones se rompen. Y, en mi opinión, las negociaciones se rompen, fundamentalmente, por un elemento político. Personalmente considero que al gobierno catalán no le interesa realmente alcanzar ningún acuerdo, en la medida que necesita seguir planteando una situación de víctima bajo un supuesto centralismo, ya que su horizonte son las elecciones autonómicas en octubre próximo. Y soy de esta opinión ya que en CC.OO sabíamos que hubo propuestas encima de la mesa de negociación con posibilidades reales de llegar a un acuerdo.

¿Qué es lo que sucede tras la ruptura? Comienzan a propiciarse los contactos, el diálogo y la negociación con los agentes sociales, porque probablemente el Ministerio de Trabajo necesita resolver la cuestión de la Formación Continua alcanzando algún tipo de acuerdo con alguien. Es tras la nueva propuesta, que ahora se va a aprobar, cuando Comisiones Obreras y UGT manifestamos nuestra satisfacción con el nuevo modelo que se plantea.

Y para CC.OO el nuevo modelo es positivo porque incluye algunas de las posiciones que manteníamos los sindicatos. *¿Qué cuestiones planteamos los sindicatos que hemos visto recogidas en el proyecto de borrador de Real Decreto?*

Para empezar, la necesidad de que haya una norma básica que, por otra parte, dota de mayor estabilidad y seguridad al subsistema y, además, dota de una mayor fuerza jurídica a todos los aspectos relacionados con la intervención sindical.

En segundo lugar, se mantienen los principios generales del modelo y se incorporan dos nuevos: la participación en la gestión de las Comunidades Autónomas y la adecuación de la Formación Continua al marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones, (artículo segundo).

En relación con la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional se plantean novedades importantes que recogen propuestas sindicales relativas a la formación, cualificación y certificación, tal y como se recoge en el artículo 22.2.

Y, finalmente, se incluye un aspecto que para nosotros era esencial en este modelo de Formación Continua: relacionar la formación que se realiza en el subsistema con el Catálogo Nacional de Cualificaciones y, en ese sentido, existe una Disposición Adicional, la número cuatro, donde se afirma que la Comisión Tripartita podrá establecer y determinar los porcentajes en que las acciones formativas estarán afectadas por dicho Catálogo de Cualificaciones.

En cuanto a las iniciativas formativas se recogen las tres cuestiones que planteábamos los sindicatos:

1. El crédito o bonificación se establecerá en relación con el Tamaño de la empresa, de tal forma que las pequeñas empresas y microempresas podrán incluso superar su crédito correspondiente para la formación ya que, de no ser así, sus posibilidades reales de formación serían prácticamente inexistentes. De este modo, las grandes empresas tendrán que ser solidarias, sin retornar la totalidad de su 0,35 por ciento. Por lo tanto, el concepto de solidaridad se incorpora para el tratamiento de las Pymes, que disponen de la posibilidad de agrupación. Con este planteamiento inicial la formación será, sin ninguna duda, más efectiva.

2. El artículo 9 del proyecto de Real Decreto establece el tratamiento que va a tener la cofinanciación, que habrá de ser mayor o menor dependiendo del Tamaño de la empresa; es importante que señalemos que las microempresas quedan excluidas de la obligatoriedad de cofinanciar.
3. La participación de la Representación Legal de los Trabajadores recogida en el artículo 10. Se da un salto cualitativo y cuantitativo del tratamiento de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en la empresa, no sólo en relación con las empresas que cuentan con RLT, sino de un modo destacado en aquellas empresas que no cuenten con representantes de los trabajadores.

Efectivamente, las empresas tendrán que entregar un mínimo de información a los representantes de sus trabajadores: descripción de las acciones formativas, colectivos destinatarios, calendario de ejecución, criterios de selección, entre otros aspectos de la formación que imparten. Aquella empresa que no entregue esa información a la RLT, para que ésta emita informe, no podrá bonificarse ni tampoco iniciar sus acciones formativas, ya que el acceso a la formación viene dado por dicho informe. Y todo ello recogido en un Real Decreto.

Lo que es más importante si cabe es el hecho de que cuando en una empresa no hay representación sindical, es necesaria la conformidad de los trabajadores con las acciones formativas en las que vayan a participar. En caso de desacuerdo se inicia un proceso idéntico al de las empresas con representación legal, mediante la denuncia del trabajador afectado. Para no perder su derecho a la bonificación, las empresas han de cumplir obligatoriamente todas estas cuestiones.

Por tanto, el Real Decreto contiene avances reales en relación con el papel que desempeñan los representantes de los trabajadores en el nuevo modelo de Formación Continua: su participación va a ser vinculante, así como las decisiones de las Comisiones Paritarias en los casos donde existan discrepancias.

La partida concreta que se establece para el desarrollo de los Permisos Individuales de Formación (PIF) es igualmente destacable, desde el punto de vista sindical. Así como los contenidos referentes a la negociación colectiva y la participación de los sindicatos y los sectores, recogidos en los artículos 2, 10, 24 y 19 del Real Decreto.

Y también, lógicamente, la participación de las Comunidades Autónomas en la decisión y en la gestión de la formación, a través de su inclusión en la Comisión Estatal, máximo órgano de decisión sobre la Formación Continua y su inclusión en la nueva Fundación estatal, entidad gestora de la misma.

Aunque no he mencionado todos los aspectos novedosos, no quiero terminar sin afirmar que, a lo largo de la historia de la Formación Continua en nuestro país, los sindicatos hemos conseguido mantener el diálogo o la negociación. Y, lógicamente, lo hemos hecho representando los intereses de los trabajadores y trabajadoras y los intereses de sus representantes, como sindicato que somos.

Y ahora, CC.OO hemos apostado con decisión porque el nuevo modelo de Formación Continua, dado que necesariamente iba a existir, se configurase como un modelo que atiende al reconocimiento de la intervención sindical, donde nuestras cuestiones menores sean la gestión o ejecución, frente a la ejecución de nuestras propias políticas formativas. Y afirmo esto porque nuestro papel no es estrictamente político, sino sindical. Y por ello nuestro objetivo central es conseguir un modelo de formación que sea universal, solidario y que respete el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a la formación.

MARIO RODRÍGUEZ ALVARIÑO

Representante de UGT en el Patronato de la Fundación Tripartita
para la Formación en el Empleo

Quisiera empezar diciendo que el modelo que el Gobierno pone en marcha por medio de este Real Decreto no es el modelo de la UGT, ni tampoco el de Comisiones Obreras, puesto que hemos ido conjuntamente en este proceso de negociación y de discusiones y de consultas. Es un modelo que el Gobierno impone de modo unilateral. Esto quiere decir que no se ha seguido, en absoluto, el proceso de debate que es habitual, o que lo ha sido en los I, II y III Acuerdos Nacionales de Formación Continua, sino que lo que se ha hecho ha sido diseñar un modelo.

El Gobierno entiende que ese modelo cumple con la sentencia del Tribunal Constitucional y lo aplica con unas propuestas a las que son invitados los sindicatos, los agentes sociales, para efectuar aportaciones, y eso es lo que hemos hecho. Aportaciones a un modelo que no es el nuestro y que no recoge los elementos esenciales que las propuestas conjuntas que realizamos inicialmente planteaban para la adaptación de los III Acuerdos a las sentencias del Tribunal Constitucional.

Ha habido cambios sustanciales. El primer gran cambio es el de la bonificación, que no estaba en nuestra propuesta, por supuesto, y que nosotros no hemos aceptado. Ha habido otros cambios adicionales que nosotros no hemos propuesto en absoluto, como, por ejemplo, prácticamente dejar o cerrar muchas de las puertas que hasta ahora existían en los sistemas de solicitud de Planes, como por ejemplo los Planes Intersectoriales Autonómicos. Eso no lo ha propuesto ni la UGT ni Comisiones Obreras y es algo que el Gobierno ha impuesto por medio de su Decreto.

Es verdad que, dentro de ese marco, los sindicatos hemos manifestado que consideramos satisfactoria la situación final, dentro de lo que era posible que fuera satisfactoria, evidentemente, partiendo de la base de que no es nuestro modelo, puesto que creemos que era necesario romper el impasse en el que estábamos. No podíamos seguir así; había que dar un paso adelante para poder ejecutar, de entrada, la Convocatoria de este año 2003 que, como sabéis, está recién salida del horno, y que

era necesario poner de modo transitorio en marcha un sistema de Formación Continua en este país. Y cuando digo transitorio lo digo de modo consciente, porque, y este es un tema que con Comisiones Obreras todavía no hemos podido hablar de ello, me imagino que lo haremos y estaremos de acuerdo en el futuro, pero al menos nosotros sí tenemos claro que esto no es modelo. Esta es una adaptación unilateral del Gobierno de los III Acuerdos de Formación Continua que entendemos, por nuestra parte, siguen vigentes, puesto que no han sido derogados.

Se abre, por tanto, una situación transitoria, sobre todo a partir del 1 de enero de 2004, situación en la cual van a coexistir dos formas de actuación de la Formación Continua: una, los III Acuerdos de Formación acordados por los agentes sociales y la Administración; y otra este Real Decreto, que no siempre coinciden y que van a crear situaciones atípicas y conflictivas.

Por tanto se abre un proceso en el cual hemos de hablar de los III Acuerdos, hemos de definir en qué situación quedan en la nueva situación y hemos de plantearnos, conjuntamente los agentes sociales y la administración, avanzar hacia lo que podrían ser unos nuevos Acuerdos de Formación Continua, en los cuales el Real Decreto sea considerado como uno de sus elementos, pero en nuestra opinión no como el elemento que debemos de respetar de modo taxativo para el futuro.

Efectivamente, en lo que hemos aportado se han recogido muchas cosas. Otras no se han recogido y aquí se han citado algunas. Por ejemplo, el hecho de la bonificación no lo hemos propuesto nosotros; el hecho de que los órganos tripartitos autonómicos no existan no es culpa nuestra. Hemos propuesto que existieran órganos tripartitos autonómicos para la gestión de la Formación Continua en las Comunidades Autónomas; el Gobierno no lo ha aceptado y, además, impone la retirada de una situación de poder tripartito en las Fundaciones y Comisiones Estatales que nosotros tampoco compartimos. Ahora pasamos a una situación cuatripartita, cuando teníamos antes una tripartita. Se ha hablado mucho de esto. No voy a insistir, porque creo que son temas compartidos.

Por tanto, estamos en una situación transitoria en la que hay que hablar de los III Acuerdos y de su transformación en nuevos Acuerdos, y hay que hablar también de un desarrollo normativo que puede modificar mucho lo que ahora estamos viendo como algo que parece inamovible, que es el Real Decreto. Y realmente no es inamovible. En el Real Decreto hay una serie de cuestiones que han quedado muy abiertas y, además, a última hora se han introducido y hemos escuchado a la Administración plantear guiños a las Comunidades Autónomas, en particular en el último Consejo de Formación Profesional, en la permanente, que tuvo lugar hace dos días. Ahí se plantearon guiños en el sentido siguiente:

Es posible todavía transformar los *FORCEM* autonómicos, las delegaciones autonómicas de la Fundación para Formación Continua (*FORCEM*), en órganos tripartitos; el Real Decreto no lo excluye. Estas son palabras de la Administración. Es posible. No es que se vaya a hacer, pero es posible.

Es posible repartir en conferencia sectorial, vía artículo 153, fondos específicos para las Comunidades Autónomas, que podrían realizar funciones que se acuerden en el desarrollo de este Real Decreto. Y, además, se han considerado en el ámbito de las Acciones Complementarias (esto no existía en los borradores iniciales), un ámbito específico para que las Comunidades Autónomas puedan tener fondos para realizar Acciones Complementarias.

Por tanto, este es un terreno movedizo que todavía se va a perfilar y el desarrollo normativo es fundamental. En ese sentido, los sindicatos (Comisiones Obreras y UGT) estaremos batallando para conseguir limar los graves problemas que tiene este Real Decreto e intentar que sea todavía más equilibrado porque, evidentemente, de equilibrios tiene que ir el futuro y no puede ser de otro forma. Veamos en qué líneas podría ir un futuro modelo. Un modelo que, o es de equilibrios o no lo es, porque no puede funcionar sobre la base de imposiciones.

- Primer equilibrio: Estado-Comunidades Autónomas: La UGT defenderá que las Comunidades Autónomas tengan un papel significativo en el nuevo modelo que haya que discutir y desarrollar.
- Segundo equilibrio: Demanda-Oferta. Aquí se está produciendo, tendremos un sesgo hacia la formación de demanda que las empresas pueden diseñar, según sus conveniencias y sus intereses, y nosotros entendemos que eso tiene que tener unos límites, porque de lo contrario atentaría de modo directo contra el derecho individual del trabajador a recibir formación a lo largo de su vida laboral, y eso nosotros queremos que se respete por encima de todo. Por lo tanto, límites a la formación de Demanda y peso significativo a la formación de Oferta, que es la que entendemos que puede satisfacer realmente las necesidades de los trabajadores situados, sobre todo, en las pequeñas y medianas empresas.
- Tercer equilibrio, los tres subsistemas: Formación Reglada, Ocupacional y Continua. Tienen que estar todas en un paquete estructurado y con conexiones, porque en caso contrario estaríamos haciendo un mal negocio con los fondos que estamos utilizando. Por ejemplo, somos conscientes de que en este momento hay un desfase real entre los niveles de gestión de la Formación Ocupacional y la Continua: la Ocupacional se está ejecutando prácticamente al 95 por ciento, mientras que la Continua se está ejecutando en el último en torno al 80 por ciento ¿Por qué? Porque hay dificultades concretas para la ejecución de la

Continua, en gran parte por los períodos tan cortos de ejecución que nos han llevado a situaciones extremas, en las cuales hemos trabajado en prácticamente cinco o seis meses lo que debería haber sido el desarrollo de un Plan de formación del conjunto de un año. Hay que trabajar conjuntamente para que estos tres subsistemas tengan interacciones y para que el trabajador se aproveche desde la formación inicial hasta la formación final durante toda su vida laboral.

- En cuarto lugar, tiene que ser un sistema de equilibrios para que tenga, efectivamente, un carácter de cohesión social. Nosotros entendemos que hacen falta sistemas de apoyos paralelos al sector de Formación Continua para que lo hagan, por una parte, atractivo para el trabajador y, por otra, para que el trabajador tenga posibilidades reales de utilizarlo.

Atractivo, porque no está claro que el trabajador obtenga ventajas (o no siempre es así) directas del esfuerzo que realiza para personarse en cursos de Formación Continua ¿Tiene traducción su formación en el salario que recibe, en la promoción en la empresa, en la recalificación de su puesto de trabajo? Esto está considerado en algunos casos, pero no es algo general y creemos que debería serlo. ¿Puede el trabajador acceder a la Formación Continua? No siempre hay condiciones favorables y sería necesario que se articularan medidas paralelas, como por ejemplo permitir combinar la vida familiar con la atención a la Formación Continua y generalizar la posibilidad de utilizar horas de trabajo para asistir a cursos de Formación Continua en la empresa o fuera de ella. De esa forma se facilitaría enormemente al trabajador que pueda acceder a la Formación Continua.

- En quinto lugar, debe ser un sistema de equilibrios a escala global. Estamos, efectivamente, en el mundo de la globalización, pero cuando hablamos de globalización no tenemos que perdernos en su concepto mundial, porque la globalización tiene que darse a todos los niveles. Hace falta una globalización casera, aquí, dentro de nuestro país. No podemos tener sistemas de Formación Continua que sean distintos en cada territorio, en cada Comunidad Autónoma, que no encaje el Sistema Nacional de las Cualificaciones porque las cosas no están bien enhebradas. Tenemos que hacer un sistema de carácter europeo y tenemos que ir a una cooperación internacional para que la Formación Continua afecte no solamente a los colectivos de nuestro país, sino a los de otros países que de modo directo o indirecto están incidiendo en la competitividad mundial y, en consecuencia, en la rentabilidad de nuestra economía.
- Y, finalmente, debe ser un sistema de equilibrios en cuanto a la corresponsabilidad, porque esto no funcionaría si no nos hacemos todos corresponsables del sistema. Corresponsabilidad en el ámbito político general, en la toma de decisiones; corresponsabilidad en el diseño y en la aplicación de las estructuras de

formación en este país, en la puesta en marcha de los sistemas complementarios para hacer atractiva y factible la formación para los trabajadores; corresponsabilidad en la vigilancia para el buen uso de los fondos públicos y privados, puesto que gran parte son fondos privados que proceden de los trabajadores y de las empresas en el ámbito de la Formación Continua.

Creemos que los agentes podemos y debemos cumplir aquí una función esencial, puesto que somos unos elementos que estamos en conexión directa con el beneficiario último de la Formación Continua y creemos que ahí podemos jugar un papel. Por ejemplo se nos antoja, y el Real Decreto lo recoge también, que es muy importante que los agentes sociales tengamos una relación directa, no solamente con los elementos de gestión política general, sino en particular en aquellas estructuras paralelas al sistema de formación: sistemas de orientación, sistemas de tutoría de los currículos de los trabajadores, que les permitan avanzar a pequeños pasos, pero con claridad, hacia reconocimientos globales de su cualificación, en algunos casos con traducción a certificados y títulos, y en otros casos que simplemente no va a llegar a ese extremo, pero van a dar pasos que luego serán complementarios con otros que les conduzcan, finalmente, a un reconocimiento oficial de una cualificación.

Este es el marco general en el que tenemos que situarnos para los próximos dos o tres años. En definitiva, nuestra idea sería que a finales de 2004 tuviésemos realmente sobre la mesa unos nuevos Acuerdos de Formación Continua que recogieran estos aspectos y en los cuales nosotros no vamos a aceptar que el Real Decreto que en este momento se presenta sea un elemento condicionante, sino un elemento de partida, cuyas limitaciones entendemos que habría que superar.

Clausura

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, como patrocinadora de este Curso, y a la Fundación General de la Universidad Complutense, por brindarme esta ocasión, y a la entidad que represento, el INEM, de participar en este acto de clausura.

Cuando me invitan a cerrar un evento de estas características me planteo el doble reto que tiene una clausura. Por un lado, acotar en un breve espacio de tiempo todas las ideas que te sugiere el desarrollo del programa. Por otro lado y, ahí está la parte difícil, pienso que los que me preceden con sus intervenciones ya han dicho lo más interesante y, para los que clausuramos, nos queda poco por decir.

Por ello, voy a centrarme en cuestiones sencillas, que es, por otra parte, lo que esperáis escuchar.

En las últimas fechas he tenido ocasión de dedicarme de lleno, junto con algunos colaboradores y expertos, a la difícil tarea de reflexionar y realizar planteamientos novedosos sobre el futuro de la Formación Continua. Pues bien, esto ha sido una experiencia que nos ha aportado a todos un gran valor añadido a nuestra actividad habitual.

Primero, porque nos ha dado la oportunidad de reflexionar sobre todos los condicionantes que rodean la difícil tarea de poner en marcha un modelo de Formación Continua, que dé respuestas inmediatas a las necesidades de formación de las empresas y, sobre todo, que facilite el acceso a la formación de todos los trabajadores, sin trabas, sin burocracia administrativa, ó por lo menos, que tenga la mayor facilidad de acceso posible.

En segundo lugar, porque ha permitido centrarnos en una constante, y es la importancia y el valor que tiene la formación permanente para mejorar la calidad del empleo y las posibilidades que ofrece para crear otros nuevos.

Cuando los Jefes de Estado y de Gobierno se han propuesto, en las recientes Cumbres, convertir a la Unión Europea (UE) en la sociedad más dinámica y competitiva del mundo, con más y mejores empleos y mayor cohesión social, sabían que nos estaban planteando un gran reto para todos. No queda nadie excluido de contribuir o impulsar este gran reto hacia el horizonte de 2010.

Por una parte, debemos ser capaces de conseguir el pleno empleo para Europa. Cada Estado tiene que hacer un gran esfuerzo para conseguirlo, desarrollar políticas y prácticas que supongan un impulso y contribuyan a la creación de empleo. Por otra parte, debemos conseguir, no solo más, sino mejores empleos, empleos de calidad.

Debemos conseguir, además, una sociedad cohesionada, con la integración social de todos los ciudadanos. En la Unión Europea (UE) deben tener oportunidades todas las personas cualquiera que sea su condición.

Y todo esto con las necesidades de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los cambios económicos, tecnológicos y sociales, que emergen a gran velocidad en todos los ámbitos industriales y sociales. ¡Realmente es una gran apuesta!.

Uno de los instrumentos que nos brinda Europa para alcanzar estos retos es la formación permanente, la formación entendida como el aprendizaje que se desarrolla a lo largo de toda la vida, en cualquier momento y en el lugar donde cada persona se encuentre.

Este reto es el que hemos tenido presente a lo largo de estos últimos meses para encauzar la Formación Continua de los trabajadores y trabajadoras en España.

No sería posible hacer realidad el aprendizaje permanente si no existiera un compromiso de todos los actores implicados: Administraciones, empresas, trabajadores y ciudadanos en general, interesados en abrir las oportunidades de formación y garantizar que se reconozcan los conocimientos y las competencias adquiridas, cualquiera que sea la vía, el momento o el lugar donde se hayan adquirido.

Por el mismo motivo, no sería posible encauzar un nuevo modelo de Formación Continua sin la colaboración de todos los agentes implicados: Administraciones Públicas, Organizaciones, empresas y trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

El diálogo y la concertación social es el marco negociador en el que siempre se ha articulado el sistema de Formación Continua y ese seguirá siendo el marco en el futuro aunque se adopten nuevas fórmulas para regularlo.

La Administración Pública, consciente del impacto que produce en nuestro entorno productivo y laboral el desarrollo de la Formación Continua, ha pretendido dar una respuesta clara y coherente con las necesidades de las empresas y de los trabajadores. Principalmente, porque ellos son los verdaderos destinatarios al mismo tiempo que actores de su propia formación.

No queremos para nada que el sistema se convierta en una mera máquina de otorgar y cobrar subvenciones públicas, queremos un sistema de formación de calidad, acorde con las necesidades del mercado de trabajo, acorde con los itinerarios formativos que cada empresa y cada trabajador se proponga, bien para el desarrollo de sus puestos de trabajo, bien para el desarrollo personal y profesional de cada persona, cada empleado.

La Unión Europea (UE) y España apuestan por el capital humano, por las personas, como el activo más importante de nuestra economía. Por ello, hemos de poner un énfasis especial en su formación, para que puedan adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo, para contar con trabajadores y trabajadoras flexibles y polivalentes, capaces de incorporarse a ese mercado, mantenerse o promocionarse dentro de él.

Ya se ha acabado aquella etapa en la que las personas terminábamos nuestros estudios o aprendíamos un oficio y considerábamos que había finalizado nuestro aprendizaje. La formación antes, durante, e incluso después de nuestra edad laboral nos seguiremos formando.

Lo podemos comprobar nosotros mismos cada día que pasa en nuestro puesto de trabajo o en nuestro entorno social.

No hay día que no tengas que aprender a manejar una aplicación informática nueva o una nueva herramienta.

Las nuevas tecnologías, y particularmente Internet, se perfilan como uno de los instrumentos de mayor utilidad para acercar el conocimiento a cualquier persona y en cualquier lugar donde se encuentre.

La estrecha conexión que existe entre la Formación Continua y el aprendizaje permanente van a convertirla en el motor para impulsar la formación de nuestro capital humano en las pequeñas y grandes empresas, con un significado importante en el mantenimiento del empleo estable y de calidad en nuestro país.

Nuevos perfiles profesionales, nuevos itinerarios formativos se irán demandando y desarrollando a medida que avancemos en la adquisición de nuevas competencias y cualificaciones. El reconocimiento formal y social de lo aprendido por cada persona, por cada trabajador es el objetivo que debemos imponernos ahora.

La Ley de Cualificaciones y de la Formación Profesional de 2002 marca las pautas para integrar las diferentes ofertas formativas y dotarlas de instrumentos de reconocimiento de los niveles de formación adquiridos, a través de un Catálogo de Cualificaciones profesionales, factor que va a favorecer la homologación de las enseñanzas cualquiera que sea la vía de aprendizaje utilizada.

Las empresas, por su parte, encauzarán la formación de sus plantillas. Toda esta conjunción de esfuerzos es lo que nos va servir para alcanzar esos grandes retos de competitividad, de empleo, de cualificación que nos hemos propuesto.

Espero, que este Curso os haya servido como un punto de referencia en el que todos hemos compartido y ampliado nuestro conocimiento, y contribuir con nuestras aportaciones a hacer posible el desarrollo y extensión de la Sociedad del Conocimiento.

Quiero agradecer vuestra participación y la actitud positiva con la que habéis afrontado este Curso, que estoy segura que será provechoso a todos los niveles. No dudéis que vuestra aportación y reflexiones a través de los diferentes coloquios son lo que realmente han permitido desarrollar este pequeño espacio de aprendizaje.

Agradecer también a la Directora del Curso, Esperanza Roquero, y a todos los ponentes y colaboradores, cuyas aportaciones nos van a servir de base para ponernos a trabajar, a partir de ahora, en todas las líneas que nos han dibujado.

Creo, sinceramente, que los foros de debate y reflexión, como éste, donde se plantean diferentes puntos de vista y conclusiones, nos sirven de gran ayuda para caminar en este objetivo común, que es el de garantizar la formación a todas las personas y a todas las empresas, para conseguir así una sociedad cohesionada.

Finalidad que debe tenerse en cuenta por los interlocutores sociales, por las administraciones y hasta por el propio ciudadano.

Muchas gracias a todos y, como siempre se dice en estos casos, “con estas breves palabras, damos por clausurado este Curso”.

The background of the slide is a blurred, light blue-toned photograph showing a group of people, possibly in a meeting or presentation, with their hands raised or gesturing. The focus is on the text in the foreground.

Anexo: La Experiencia del Sector Audiovisual

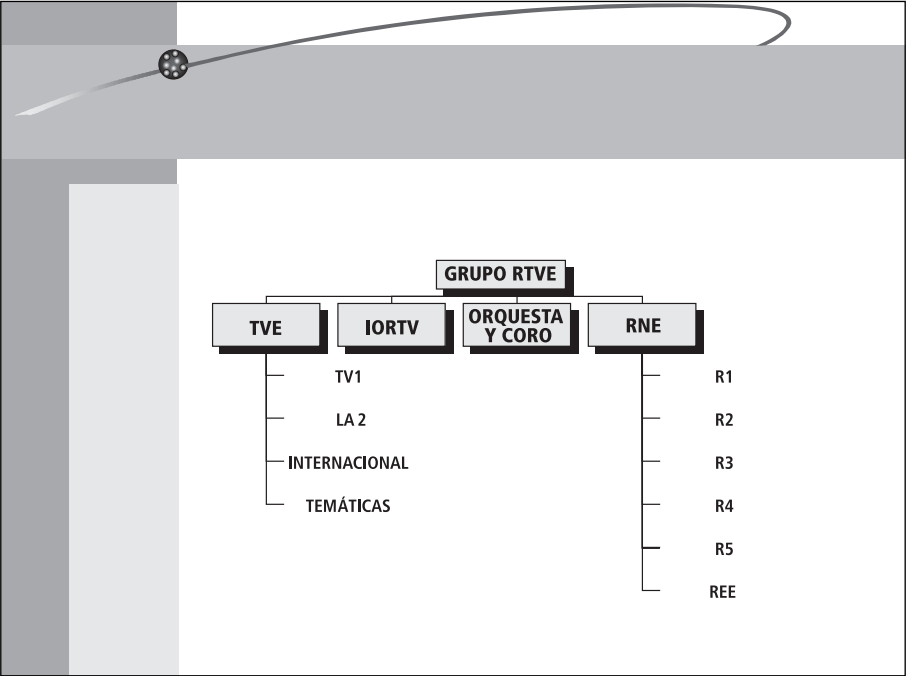
(diapositivas)

MIGUEL ÁNGEL ORTIZ

Director General del Instituto Oficial de Radio y Televisión-IORT

La Experiencia del Sector Audiovisual







DETECCIÓN NECESIDADES

- Entrevista personal con Responsables
- Diagnóstico de necesidades del área RR.HH.
- Comisión Mixta de Formación
- Cuestionario Departamentos



NECESIDADES

- Formación Técnica
- Desarrollo Directivo
- Necesidades organizativas: Expediente de Regulación de Empleo
- Actualización tecnológica y cualificación

OBJETIVOS

- Formación para la mejora de competencias
- Apoyar la implantación tecnológica
- Promover la reconversión
- Mejorar la gestión y la organización
- Apoyar la innovación organizativa

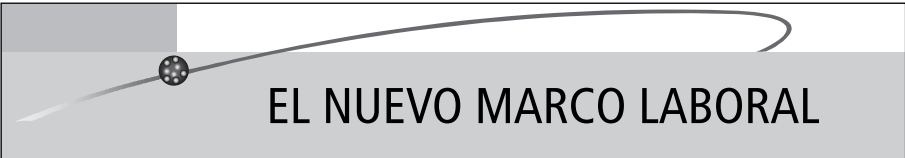
SISTEMA DE EVALUACIÓN MODELO KIRKPATRICK

- Presencia
- Satisfacción
- Satisfacción organización
- Utilización de conocimientos
- Promoción



SEGUIMIENTO

- Comisión Mixta de Formación
- RRHH
- IORTV



EL NUEVO MARCO LABORAL

- Itinerarios Formativos

Formación Continua. *Competitividad y Cohesión Social*

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo organiza, dentro de la programación de Cursos de Verano de la Universidad Complutense de Madrid, un Encuentro en el que se exponen temas de actualidad que guardan relación directa con el sistema de Formación Continua.

El Encuentro pretende abordar la formación como instrumento de competitividad y de cohesión fuera y dentro de nuestras fronteras.

La formación en el contexto europeo nos guía hacia la consecución de objetivos estratégicos en una economía de progreso basada en el conocimiento: hacer efectiva una zona de formación común, en la que la calidad de los sistemas sea una prioridad fundamental y en la que no existan obstáculos para la movilidad de los ciudadanos.

En primer lugar se situará el contexto económico y social en el espacio europeo, para continuar con una visión actual en el ámbito del Estado Español, de tal manera que se pueda establecer la relación que guardan entre sí ambos contextos y hacia donde debe orientarse la Formación Continua en el espacio común.

Es importante también dibujar una panorámica de cohesión, de la que la formación es un instrumento importante en el ámbito nacional, dada la configuración del Estado de las Autonomías, con sus elementos de asimetría y de convergencia.

Partiendo de estas premisas, el Encuentro impulsa la visión de diversas experiencias en diferentes ámbitos sectoriales y territoriales y garantiza el protagonismo y la participación activa de los agentes sociales.

La Formación Continua, considerada como uno de los factores más importantes para incrementar la competitividad, el empleo y la cohesión social, es objeto de análisis en su evolución hacia un nuevo tratamiento en el futuro más inmediato. Con esta visión de futuro se abordarán los diferentes mecanismos de impulso al reconocimiento de las cualificaciones y competencias profesionales.

Para ilustrar este contexto, el Encuentro acoge diferentes experiencias de cualificación y formación desarrolladas tanto en el ámbito europeo como en los diferentes ámbitos de la actividad económica y laboral en España.

El coloquio sobre los diferentes temas planteados permitirá elaborar unas conclusiones que sirvan de reflexión para la dinámica a la que se enfrenta la Formación Profesional en nuestro país, en particular la Formación Continua.



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO