

Encuentros de Consejos de Formación Profesional.

Oviedo, 30 y 31 de Marzo de 2004.

Mesa redonda: ¿Qué esperan la Administración, los Agentes Económicos y los Sindicatos del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales?

Dña. María Dolores Gómez Penades. Subdirectora General de Gestión de la Formación Ocupacional.

D. Juan M. Menéndez-Valdés Álvarez. Responsable de Formación y Empleo del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE

Dña. Teresa Muñoz Rodríguez. Secretaria Ejecutiva del Área de Formación de UGT.

Dña. Gema Torres. Departamento Confederal de Formación de CC.OO.

Dña. María Dolores Gómez Penades. Subdirectora General de Gestión de la Formación Ocupacional.

En primer lugar destacar lo oportuno de estas jornadas al celebrarse en un momento en el que se está empezando a desarrollar un progreso clave en la formación y las cualificaciones en nuestro país. No voy a hacer referencia al sistema de cualificaciones, salvo de una manera tangencial, pero sí me parece correcto hacer referencia a los distintos contextos en los que el sistema nacional de cualificaciones se ha ido desarrollando, para así justificar lo que espera la administración dentro de cada uno de estos contextos:

En el contexto europeo es necesario destacar cómo la estrategia de empleo puesta en marcha a partir del 98 ha venido marcada por el impulso a las políticas activas de empleo. Los planes nacionales de acción para el empleo, elaborados por el gobierno de acuerdo con los criterios establecidos por los jefes de estados en la cumbre de Luxemburgo, prevén la creación de más empleos y de mejor calidad, la potenciación de la capacidad de inserción de las personas en el empleo, e ir incrementando las políticas activas de empleo. El consejo de Lisboa del año 2000 acordó convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de una manera sostenible y creando el mayor número posible de empleos y de mayor calidad. Todo ello dentro de la mayor cohesión social. Este gran objetivo se basa fundamentalmente en el desarrollo de la idea de formación a lo largo de toda la vida, idea que preside la reforma del sistema de F.P. y de cualificaciones abordado en nuestro país. Los países miembros de la Unión Europea deciden someter a debate el tema del aprendizaje a lo largo de toda la vida entre todos los estados miembros y con las observaciones realizadas por todos ellos se decide hacer realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente. De este contexto es importante destacar tres ideas:

- a) La Formación Profesional y cualificación como política activa de empleo.
- b) La formación a lo largo de toda la vida como elemento indispensable para llevar a la economía y la sociedad hacia una sociedad del conocimiento.
- c) La creación de un espacio europeo de aprendizaje permanente.

A partir del primer programa de F.P. de 1993, la F.P. se considera ya como un sistema que se estructura en tres subsistemas:

- Formación Profesional reglada: competencia de las autoridades educativas, dirigido a la población joven y también adulta, que tiene como objetivo prioritario garantizar la empleabilidad de las personas que forma, que oferta una formación de ciclo largo y que tiene que tener un elemento de polivalencia.

- Formación Profesional continua: competencia de los agentes sociales y de la autoridad laboral, que tiene como objetivo prioritario la mejora de las competencias y cualificaciones así como la recualificación de la población ocupada, siendo una formación de ciclo corto.
- Formación Profesional ocupacional: competencia de las administración laboral, específica para los desempleados, su objetivo es potenciar la inserción y reinserción de la población demandante de empleo, formación de ciclo corto, cuya oferta formativa debe dar respuesta inmediata a la oferta de empleo actual o a corto o medio plazo.

Así pues, en nuestro ordenamiento ya a partir de 1993 se establecen los elementos necesarios para poder hablar de una formación a lo largo de toda la vida, y sin embargo no ha resultado ser así, y es que este esquema ha venido funcionando como compartimentos estanco, cada subsistema actuaba sin el elemento de base esencial e indispensable para rentabilizar al máximo los esfuerzos que en material de F.P. se podían realizar y ello aunque ya el primer programa nacional hablaba de la necesidad de crear un sistema nacional de cualificaciones que diera coherencia e integrase a los tres subsistemas. A pesar de que hubo intentos nunca vio la luz, y se siguió actuando así, cada uno de los subsistemas fue generando sus certificaciones y sus catálogos, pero no se ha desarrollado el sistema nacional de cualificaciones hasta la publicación de la Ley 5 de 2002 (19 de junio). Esta ley consolida el sistema al constatar la existencia de los 3 subsistemas, lo mejora y le da coherencia al regular el sistema nacional de cualificaciones, con lo cual se pone en marcha el elemento jurídico adecuado para conseguir la integración.

Este sistema se dota de cuatro elementos. Lo que viene a cubrir el sistema nacional de cualificaciones es lo que pretende la administración laboral. En primer lugar pretende que se cumpla la misión del sistema nacional de cualificaciones, su implantación y regulación. Para dotar de transparencia al sistema es necesario ordenar, clarificar y que el sistema sea transparente para todo, que se tenga muy clara cuales son las normas del juego, evitar actuaciones unilaterales precipitadas y no participadas a las que el sistema operante hasta la publicación de la ley nos tenía acostumbrados.

En segundo lugar, debe hacer realidad la idea de integración (integración de las medidas de formación en las políticas activas de empleo e integración de los tres subsistemas entre sí), que implica respeto de cada uno de los objetivos prioritarios pero que tiene que venir de la mano de la integración de las ofertas de formación que tendrán como referente necesariamente el catálogo y de las formas en que se adquieren las competencias profesionales.

En tercer lugar que todo esto confluya en beneficio de las personas que están recibiendo formación, que se haga posible la capitalización de las competencias profesionales adquiridas por cualquiera de las vías y por tanto que se desarrolle el sistema de equivalencias convalidación y correspondencias al que se refiere la ley en su disposición adicional 4^a.

El contexto económico se desarrolla en el mercado de trabajo, sistema de cualificaciones, y este mercado de trabajo es un mercado derivado, que depende de una realidad más amplia y de los abatares de esa realidad que es el sistema productivo que está sufriendo una profunda transformación. Pasamos de un sistema productivo que se desarrollaba en un entorno previsible, de mercados estables, los productos y servicios cambiaban poco, se producía lo que la empresa consideraba que debía producirse, y luego se colocaba el producto, los trabajadores eran aquellos que tenían una mayor experiencia. De este sistema productivo estamos pasando a una situación diferente, un sistema productivo que se desarrolla en mercados inestables, de bienes y servicios que determina una demanda cada vez más exigente y variable y donde los trabajadores más adecuados son los que mayor capacidad de adaptación y reciclaje demuestran, la experiencia laboral ha dejado de ser el elemento más importante a la hora de buscar trabajadores.

Teniendo en cuenta esta situación ¿qué es lo que la administración espera del sistema? Debe esperar en primer lugar que se tenga permanentemente en cuenta cuál es la situación del mercado de trabajo, y ello siguiendo unas fases concretas:

En primer lugar la determinación de qué cualificaciones van a integrar el catálogo nacional de cualificaciones, algo que tiene que decir el mercado. Es necesario que cada cualificación que se integre en el catálogo vaya acompañada de un informe de oportunidad teniendo en cuenta la situación presente, a corto, medio y largo plazo, así como la evolución de ese sistema productivo a largo plazo, y debe aprobarse en el seno del consejo general de F.P.

En segundo lugar una vez determinadas las cualificaciones hay que proceder a definir las mismas, basándose en la observación del mercado de trabajo. El análisis del campo profesional debe ser suficientemente amplio para que los individuos tengan adecuadas oportunidades de empleo, si bien la planificación debe tener un equilibrio entre polivalencia y especialización.

Una vez que se hayan elaborado las cualificaciones correspondientes deben ser sometidas a la aprobación del Consejo General de Formación Profesional teniendo en cuenta las propuestas de las administraciones, que deberán ir argumentadas igual que las propuestas presentadas por el Instituto General de Cualificaciones.

Concluir haciendo referencia al importante papel que juegan los consejos generales de formación profesional que dentro de sus respectivos ámbitos de competencia general y autonómico deben desempeñar como instrumentos para que el sistema nacional de cualificaciones y F.P. se desarrolle de una manera armónica, participativa y con el respeto más estricto a las políticas y normativas que en el propio seno del consejo general se determinen, evitando que siga existiendo confusión dentro de este sistema y procurando que se rentabilicen al máximo los esfuerzos y recursos que se destinan al Consejo General de la Formación Profesional.

D. Juan M. Menéndez-Valdés Álvarez. Responsable de Formación y Empleo del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE

En primer lugar, una cuestión inicial que debe abordarse es la integración de las distintas formas de formación. Durante muchos años hemos venido señalando que parecía absurdo estar inventando la rueda en cada sitio distinto y cada vez que teníamos que formar a un cocinero, o cualquier otro profesional, había que pararse a pensar, establecer unos objetivos, etc.

Por lo tanto, hacia falta una aproximación que integrase distintas modalidades o formas de aprender, y en paralelo a esto hay que tener presente que cada modalidad formativa tiene su razón de ser. Tiene que existir un núcleo común que lo integre, pero haríamos un flaco favor si suprimiéramos otras formaciones necesarias al margen de lo que pudiera suponer un sistema nacional de cualificaciones. Por ejemplo, en materia de formación ocupacional ver si es necesaria una nueva formación y en una formación continua, es la propia empresa quien esta sometiéndose al examen de cliente, con lo cual la empresa tiene que saber qué formación necesitan sus trabajadores.

Por lo tanto integración es lo que esperamos, pero eso no es igual a asimilación.

Una segunda cuestión es que el sistema de cualificaciones diese respuesta a las necesidades de las empresas. Nosotros creemos que es necesario avanzar bastante en estrechar los lazos entre lo que son instituciones de formación y el mundo empresarial, y, muy en concreto, empezando por donde estamos ahora, por la elaboración del catálogo del sistema de cualificaciones.

Nosotros, desde CEOE, hemos participado en un acuerdo de diálogo social en el ámbito social europeo. Por parte de los agentes sociales europeos, se presentó un acuerdo hace dos años y, dentro de la generalidad que tienen estos acuerdos, se fijaron cuatro prioridades que nos marcábamos a nosotros mismos, a las empresas y a los trabajadores. De estas cuatro, las dos primeras eran anticiparse y definir las necesidades de desarrollo de competencias que tenemos en el mercado actual y futuro y evaluar y reconocer esas competencias o cualificaciones.

Pues bien, el catálogo de cualificaciones debe ser capaz no sólo de identificar las necesidades actuales, sino de anticiparse a las posibles necesidades, ya que nosotros esperamos que lo haga en un nivel global, pero no esperamos que responda a todas las necesidades de las empresas, lo cual sería imposible. Las empresas no necesitan productos acabados, personas cualificadas y competentes en todas y cada una de las funciones que deben desempeñar en su empresa, necesitan personas capaces de seguir

aprendiendo y con unas competencias nucleares y específicas que sean suficientemente polivalentes y que den respuesta a un amplio abanico de situaciones de empresas, de necesidades empresariales.

Una tercera cosa que esperaríamos del sistema nacional de cualificaciones es la transparencia, que fuese capaz de ofrecer un escenario más transparente tanto a los trabajadores como a las empresas sobre qué cualificaciones es necesario desarrollar, cómo se pueden adquirir esas cualificaciones, cómo pueden identificar las empresas a esas personas cualificadas. El sistema de cualificaciones también puede establecer un mapa, clarificar, para que el trabajador sepa cómo puede, dónde debe formarse, cómo aprovechar esa formación. Y en relación a esa transparencia no esperaríamos que ésta se tradujera en una mayor regulación de las actividades profesionales. La posición empresarial es que se regule aquello que es necesario regular por motivos de salud pública, de calidad, etcétera, pero es absurdo entrar en regulaciones de todas las áreas de actividad, pues a lo único que contribuirían sería a aportar marcos más estrechos y más difíciles de cambiar.

Y tampoco entendemos que el sistema tenga que ser un marco regulador de las relaciones laborales. Las relaciones laborales tienen su ámbito de regulación propio a través del contrato y de los marcos de negociación colectiva.

Un cuarto o último elemento que quiero mencionar relacionado con todos los anteriores, es que el sistema de cualificaciones debe ser un instrumento promotor del desarrollo de una cultura de aprendizaje de toda la vida. Debería ser la guía que nos ayude a ver qué competencias tengo, cuáles me faltan, hacia dónde puedo ir, es decir, orientarnos. Y que en paralelo a este mapa que funciona a nivel macro, orientado a que las personas puedan tener como tarjeta de visita una cualificación en forma de título —esto te vale para moverte por el mercado— no creemos que deba interferir en el reconocimiento de la competencia a nivel de empresa, porque una cosa es la cualificación reconocida y otra cosa es la competencia aplicada en mi contexto específico.

Para alcanzar estas características se requiere mucho trabajo y que los trabajos iniciales que se están afrontando en la actualidad sean adecuados. Nosotros queremos reconocer que se está haciendo un trabajo importante, que debe irse mejorando en su ejecución y ser ampliado mediante un proceso de mejora permanente de las cualificaciones que se vayan definiendo en la actualidad.

En segundo lugar, se requiere que exista una visión compartida por parte de todos los agentes que tienen algo que decir sobre la formación profesional, y a veces también tenemos nuestras dudas de que esto se produzca, es decir una visión compartida más allá de los legítimos posicionamientos políticos de los partidos gobernantes en la Administración central o autonómica. Hay un núcleo base suficientemente fuerte como para que todos podamos afrontar esa visión compartida, y esto me lleva a una última reflexión para un elemento que está aún pendiente de desarrollo. Se está desarrollando el sistema de cualificaciones, pero falta por ver cómo se hace el reconocimiento de todas las competencias adquiridas por vías informales, fundamentalmente a través de la

experiencia laboral, y es que esto podrá hacerse tanto desde el ámbito de Administraciones educativas como desde el laboral. A nosotros nos hubiera gustado que sólo hubiera un único responsable para afrontar este reconocimiento porque nos parecía más coherente, pero siendo dos tampoco nos obcecamos con este planteamiento inicial. Lo que sí creemos es que deben existir unos criterios de procedimiento, de metodología de reconocimiento de las competencias comunes, para que las personas visualicen que si quieren hacer valer sus competencias tendrán que hacerlo a través de un procedimiento u otro —el que se establezca, el que sea más adecuado— pero los principios metodológicos que sean comunes.

Nada más y muchas gracias

Dña. Teresa Muñoz Rodríguez. Secretaria Ejecutiva del Área de Formación de UGT.

Para la Unión General de Trabajadores, Organización que represento en esta mesa, la MEJORA de las Cualificaciones Profesionales es una condición indispensable para incrementar la estructura económica de los territorios, la competitividad de las empresas y la calidad del empleo, como consecuencia DESARROLLO ECONÓMICO, CREACIÓN DE EMPLEO y MEJORA DEL YA EXISTENTE. A la vez, debe permitir que el trabajador a través de un acceso fácil y coherente a la formación a lo largo de su vida profesional, pueda ejercer su “DERECHO INDIVIDUAL” al aprendizaje permanente y al desempeño eficaz de un empleo.

En este sentido, la Formación Profesional ha de ser un instrumento fundamental para la promoción personal y profesional de los trabajadores, en la medida en que incide en el acceso al empleo, el mantenimiento del mismo y la mejora de las condiciones de trabajo. Asimismo permite poner en práctica el principio de igualdad de oportunidades, especialmente para los colectivos más desfavorecidos y aquellos que tienen menor cualificación.

La puesta en marcha del Sistema Nacional de Cualificaciones, ha sido un reto para todos en los últimos tiempos. En este sentido, tenemos que reconocer, que desde el Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, se ha impulsado el desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y Formación Profesional, algo que para UGT era importante, dado que la Ley Orgánica reguladora de todo el sistema se publicó en Junio del 2002 y nos hemos encontrado con serios problemas para su implementación. Esperamos que el compromiso para el desarrollo de la Ley se mantenga en el tiempo, ya que no estamos ante un proceso que pueda durar meses, sino, probablemente varios años. El Catálogo se prevé 500 Cualificaciones, de las que están aprobadas en este momento 99, por lo tanto, se ha dado un primer paso, modesto, y queda mucho camino por recorrer. En ese camino debemos aprovechar para corregir los errores que se detectaron en su puesta en marcha, permitiendo a los Agentes Sociales, tener una participación en el Sistema mucho más consistente, de calidad. Hemos por tanto de trabajar sin prisas, pero sin pausa, para poder completar el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y mantener su actualización permanente, adaptándolo a los cambios del sistema productivo. El cambio de Gobierno no debe producir un parón en el proceso, sino, por el contrario, dar un salto cualitativo para completarlo a la mayor brevedad posible.

Para nosotros, el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, debe elaborarse, con la participación activa y estable de los Agentes Sociales, deben identificarse claramente las necesidades de nuestro sistema productivo y debe

servir de referente a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA y como instrumento de reconocimiento de la CUALIFICACIÓN PROFESIONAL con independencia de cómo esta halla sido adquirida.

Por lo tanto, bajo nuestro punto de vista, Desarrollo Económico, Diálogo Social y Formación Profesional son tres conceptos que necesariamente deben estar vinculados y favorecer la cualificación de los trabajadores. La responsabilidad directa de las administraciones, los empresarios y los trabajadores a través de sus Organizaciones, es vital. Sin esta aceptación clara de la corresponsabilidad entre Administración, patronal y sindicatos, no hubiera sido posible alcanzar los objetivos de la Formación Profesional como instrumento para conseguir y mantener un empleo, que permita a los ciudadanos proyectar su futuro. Al tiempo, tener un trabajo remunerado supone para la vida de muchas personas, autoestima, independencia y bienestar y constituye, por tanto, un elemento que incide fuertemente en la calidad de vida de los ciudadanos de un país

Con el reconocimiento de dos derechos básicos para el ciudadano: el derecho a una profesión reconocida y acreditada; y el derecho al aprendizaje a lo largo de la vida, no bastaría sino fuera por la implicación para su ejercicio de los diferentes actores: administraciones, empresas, sindicatos. Es por tanto, y sale una vez más, que la responsabilidad compartida por todos, es fundamental. No solo para el reconocimiento de derechos básicos del individuo, sino también para el desarrollo armónico de distintos objetivos, entre otros, el que nos trae hoy aquí, el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Por lo tanto, si queremos que el futuro Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, sea eficaz y sirva para los objetivos que nos planteamos, este debe ser un sistema basado en el CONSENSO, EN LA COLABORACIÓN y COOPERACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL, LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y LOS AGENTES SOCIALES.

Según nuestra opinión, el éxito o fracaso del futuro sistema que se implante en España dependerá, entre otros elementos, de los siguientes:

*Que el sistema sea creíble, y por lo tanto apuesten por él, los Agentes Sociales.

*Que los usuarios consideren que las Cualificaciones que se recogen son realmente las que corresponden a la realidad del sistema productivo, que dichas cualificaciones son elemento de referencia en la Negociación Colectiva y por añadidura que la adquisición de cualificación contempla adecuadamente los mecanismos de promoción.

*Que se garantice el acceso y reconocimiento de dichas cualificaciones, adquiridas por la práctica laboral o mediante aprendizaje informal, y que dicho reconocimiento se adapte a las posibilidades de las personas de demostrar su competencia.

*Que el sistema permita la certificación y la acumulación de unidades básicas de aprendizaje, obtenidas tanto en la Formación Reglada como en la

Ocupacional o en la Continua. La Formación Asociada a las Cualificaciones servirá como elemento de conexión e integración en la práctica de los diferentes subsistemas de formación a los que pueden acceder los trabajadores.

*Que se disponga de una red de formación, de calidad, adecuada a las características de los distintos colectivos.

*Que se supriman las barreras que dificultan el acceso a la Formación a lo largo de toda la vida, mediante la adecuación de la oferta formativa a la demanda y no a la inversa, costes, disponibilidad horaria, conciliación de la vida laboral y familiar, .etc.

*Por último, que este sistema que estamos intentando poner en marcha en nuestro país, sea compatible con los modelos de desarrollo europeo, en el ámbito de la Formación Profesional y la Formación a lo largo de toda la vida. Esto situaría a España en buenas condiciones para afrontar las posibles consecuencias de la ampliación de la Unión Europea, lo que supondrá la incorporación de trabajadores con alto nivel de cualificación, procedentes de países que han invertido de modo significativo en sus sistemas educativos.

En este sentido nuestra Organización está francamente preocupada por el informe de la Comisión Europea en el que pone de manifiesto que la Unión Europea no cumplirá con la estrategia de Lisboa si se mantiene el ritmo actual de educación y formación. Nuestro país debe hacer un esfuerzo aún mayor para alcanzar los niveles medios en esta materia.

El informe de la Unión Europea propone medidas urgentes que permitan hacer de la educación europea una referencia de calidad a nivel mundial, entre otras concentrar las reformas y las inversiones en los puntos determinantes de cada país e instaurar a la mayor brevedad posible un marco de referencia europeo en lo relativo a las Cualificaciones de la enseñanza superior y de la formación profesional, para intentar aminorar los retrasos existentes en la ejecución del proyecto "Educación y formación 2010"

Quisiera finalizar mi intervención, destacando, que para la Unión General de Trabajadores la consolidación de un sistema de formación a lo largo de toda la vida, constituye una apuesta de futuro hacia la sociedad del conocimiento, donde la capacidad individual de actuar se basa en disponer de información para formarse un criterio propio, proporcionando a las personas las herramientas para ser CIUDADANOS PARTICIPATIVOS en el nuevo modelo social. Queremos por tanto, eliminar de la sociedad del conocimiento el escenario que lamentablemente convive con ella, caracterizado por TRABAJO PRECARIO, con ALTA TEMPORALIDAD y SINIESTRALIDAD, BAJA CUALIFICACIÓN, ESCASAMENTE REMUNERADO, CON EMPRESAS QUE APARECEN Y DESAPARECEN.

En definitiva la opción de la Unión General de Trabajadores es el trabajo estable, de calidad, y con derechos, donde la CUALIFICACIÓN de los

trabajadores, tanto profesional como para el ejercicio de la ciudadanía activa, es el elemento central.

Muchas gracias.

Dña. Gema Torres. Departamento Confederal de Formación de CC.OO.

La primera cuestión a recordar es que CCOO es un sindicato socio-político, esto quiere decir que su estrategia se basa en la determinación de influir, en los temas que afectan al conjunto de los trabajadores a través del diálogo institucional, y por otra en las relaciones laborales por medio de la negociación colectiva.

La reivindicación del **derecho a la formación y cualificación** de los trabajadores y su reconocimiento se encuentra entre los **temas originarios de la acción sindical**. El interés sindical en la promoción de estos derechos se justifica por la convicción de que ambos **inciden de manera importante** en la calidad de la inserción profesional, del empleo, y de las condiciones de trabajo, al mejorar la **capacidad de negociación de los trabajadores-as** (recordar que la formación por sí sola no genera empleo)

En el ámbito de nuestro sindicato, y por diversos motivos, será a partir de los años 80 cuando se recupere la reflexión y el trabajo sindical sobre la formación profesional. Esta reflexión se ha visto lógicamente influida por el propio desarrollo de la FP en nuestro país, y del papel de la misma en el contexto de nuestras sociedades, afectadas por profundos cambios que inciden en el mundo laboral.

Entre los resultados de nuestro trabajo en torno a la FP, **la Secretaría de Formación ha destacado el IIPNFP**, que agotó su vigencia en el año 2002, tanto por ser producto de un acuerdo en el marco del CGFP entre los agentes implicados en la FP, como por los importantes objetivos que se planteaba cumplir. De ellos, el que ha justificado en mayor medida nuestro compromiso y exigencia en su desarrollo, ha sido la creación de un **Sistema Nacional de Cualificaciones**.

Desde nuestro punto de vista, **un sistema de cualificaciones es un instrumento de intervención social que trata de las relaciones entre las capacidades profesionales, la formación y el mundo del trabajo**. Desde la perspectiva de las relaciones laborales, no existe únicamente una 'dimensión técnica', sino que:

- 1) hablar de **reconocimiento de la cualificación** de los trabajadores, es hablar de **valoración social y económica del trabajo**

- 2) la negociación de **la clasificación profesional** en el ámbito de las relaciones laborales muestra que el valor asignado a una cualificación es, en muchos casos, **producto de relaciones de fuerza**, de estrategias empresariales, etc., y no exclusivamente de ‘análisis técnicos’
- 3) la **valoración de la cualificación, está teñida de ‘prejuicios’ o valores ‘ajenos’** al puro intercambio entre conocimientos y capacidades de las personas y requerimientos de los puestos de trabajo (sólo así se explica que el trabajo femenino esté, generalmente, peor valorado que el masculino)

El **alcance del SNC**, concebido en el marco del CGFP, **se expresa en el IIPNFP** al señalar: ‘la misión esencial del SNCP consiste en establecer la interrelación entre la competencia profesional y los campos de la actividad productiva, de forma que:

- se satisfagan las necesidades de la producción de bienes y servicios y del empleo (que no las determina exclusivamente el mercado)
- se anime a las personas a construir y progresar en su cualificación
- y se estimule a empresarios y sindicatos a reconocer y validar las cualificaciones conseguidas, a través de la negociación colectiva

El SNC así pensado habla también de la apuesta por un modelo de desarrollo en el que la competitividad debe basarse en el valor añadido y no en la disminución de los costes laborales. (coherente con los objetivos europeos, España tras la media europea en algunos de los indicadores básicos que reflejan el desarrollo de dichos objetivos- participación en la formación, inversión...)

Mejorar la cualificación y la consiguiente responsabilidad frente al trabajo, junto con la responsabilidad social de las empresas. La defensa de una mejor cualificación de los trabajadores, desde el punto de vista sindical, debe vincularse con mejores condiciones de empleo y trabajo. El trabajo sindical consiste, a través de la negociación colectiva, en transformar los derechos individuales en derechos colectivos.

Otro elemento que explica nuestro interés en el desarrollo del SNC es la **distinción entre formación y cualificación**, ‘realidades’ que tienden a confundirse.

La capacidad profesional no se ‘aprende’ exclusivamente a través de procesos formales. Algo que siempre ha sido evidente, pero que nunca ha tenido expresión ‘normativa’. Es éste uno de los principales retos del SNC, y es asimismo uno de los principales beneficios para los trabajadores, el hacer real la posibilidad de ver reconocida la formación no reglada y los aprendizajes no formales.

Es ésta una preocupación central desde el ámbito sindical, **hacer operativo ese salto ‘conceptual’ que es** pasar de la certificación de la formación al reconocimiento de la cualificación profesional.

En los cuatro años de vigencia del IIPNFP prácticamente el único resultado tangible fue la creación del INCUAL. En el proceso de discusión sobre la naturaleza y rango de este organismo CCOO defendió su necesaria autonomía. Creemos que es esta una cuestión pendiente de resolver. Su dependencia administrativa no ha mejorado las relaciones entre los principales ministerios con responsabilidad en FP (MECD y MTAS).

La importancia dada por la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo al desbloqueo del IIPNFP, explica la posición adoptada por la Confederación de CCOO ante la Ley de Cualificaciones y FP aprobada en junio del 2002. Entendimos que debía hacerse un esfuerzo por mantener el consenso alcanzado en la discusión del IIPNFP. En coherencia con lo anterior, dio su apoyo a este proyecto, en la confianza de que los desarrollos reglamentarios resolvieran sus ambigüedades.

La Ley dio rango normativo a aspectos centrales del IIPNFP:

- 1) Sitúa en el centro el concepto de cualificación, y lo vincula con el aprendizaje formal y no formal de ‘competencias’ con significación para el empleo (esta idea es fundamental para la promoción del trabajo)
- 2) El Catálogo de Cualificaciones debe constituirse en eje del sistema de FP
- 3) El Catálogo Modular de Formación Profesional orientará las acciones de formación de los distintos subsistemas (reglada, ocupacional y continua), facilitando su integración
- 4) Un concepto de formación profesional no restringido a las ‘necesidades del sistema productivo’ sino que observa también el ‘desarrollo personal’ y la ‘participación cultural, social y económica’
- 5) La participación de los agentes sociales en las políticas formativas y de cualificación (no sólo en la gestión y consulta)
- 6) El reconocimiento del papel del INCUAL en la elaboración de dos de los elementos básicos del Sistema: el Catálogo de Cualificaciones y el Catálogo Modular de Formación.
- 7) El desarrollo de procedimientos de evaluación y acreditación de los conocimientos y capacidades adquiridas por vías no formales. Esta evaluación deberá hacerse tomando como referencia el Catálogo de Cualificaciones (no la formación).
- 8) En coherencia con lo anterior, la existencia de una ‘acreditación parcial’ con efectos académicos, es decir, que habilita para el acceso a itinerarios formativos para la adquisición de un título y/o certificado de profesionalidad
- 9) La creación de la figura de Centro Integrado de FP. En estos centros se ofertará formación para el acceso a Títulos y Certificados de Profesionalidad (mejora de la gestión de los recursos públicos y acceso de distintos colectivos)

- 11) La creación de una red de centros de referencia sectorial en materia de formación profesional
- 12) La obligación de adaptar la formación a colectivos con dificultades de inserción laboral, incluyendo en dicha formación módulos asociados al Catálogo de Cualificaciones. En definitiva que dicha formación pueda certificarse con los correspondientes efectos.
- 13) Entre las finalidades de los servicios de orientación se incluye la de orientar sobre 'las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales'
- 14) Consolida el papel del CGFP como órgano de participación en el que deberán tratarse materias importantes para el desarrollo de esta Ley:

A fecha de hoy contamos ya con los primeros desarrollos de la Ley. El R.D. de elaboración del Catálogo de Cualificaciones permitió iniciar los trabajos para la definición de las cualificaciones. La principal prevención de CCOO con respecto a este proceso es el sesgo formativo, que creemos puede corregirse todavía. Hasta el momento se ha trabajado fundamentalmente con los contenidos de títulos y certificados. Muchos de los títulos y certificados se publicaron hace más de cinco años. Si atendemos al discurso de los 'cambios acelerados' en el mundo productivo no podemos obviar la necesidad de más prospección sobre la realidad productiva.

No debe olvidarse que la formación se desprende del Catálogo de Cualificaciones, y no al revés. Otra cuestión es que los sistemas formativos estén obligados a componer sus diplomas a partir de objetivos educativos y no sólo productivos.

En definitiva, para CCOO la existencia de un Sistema Nacional de Cualificaciones, debe permitirnos avanzar en los objetivos con los que, como sindicato, nos hemos comprometido. En el 7º Congreso Confederal, se acordó intervenir en el ámbito de la cualificación y la formación para:

- Garantizar la mejora de los contenidos profesionales
- Desarrollar los sistemas de clasificación de forma coherente con los procesos de trabajo real
- En el desarrollo del SNC, promover el reconocimiento de la experiencia laboral y el acceso a la cualificación a través de la integración de los distintos subsistemas de formación profesional
- Promover la valoración social de las funciones asociadas a trabajos considerados de baja cualificación
- mejorar el acceso a la formación, ampliando la oferta
- mejorar la calidad de la formación, vinculando ésta a la certificación
- mejorar la información y orientación a los trabajadores-as sobre itinerarios profesionales y formación asociada