



Education and Culture

Leonardo da Vinci



VQT-DIALOGUE
Cualificaciones profesionales en el
marco del diálogo social: presentación
de resultados, conclusiones finales y
recomendaciones



Este proyecto ha sido realizado con financiación de la Comisión Europea en el marco del Programa Leonardo da Vinci II (Proyecto Leonardo E/2000/C/P/RF/91607)

VQT-DIALOGUE

Cualificaciones profesionales en el marco del diálogo social: presentación de resultados, conclusiones finales y recomendaciones

Marzo 2003

Responsable de proyecto: Marisol Domínguez (FORCEM)

Coordinador científico: Esperanza Roquero (FGUCM)

Equipo investigador:

IEEPS (Institut Européen d'Éducation et de Politique Sociale)

- Jean Pierre Jallade
- Danielle Colardyn
- Isabelle Libert

QCA (Qualifications & Curriculum Authority)

- Natalia Cuddy
- David Handley
- Tom Leney

NUOV (National Institute of Technical & Vocational Education)

- Pavel Petrovic
- Petr Vicenic

FORCEM (Fundación para la Formación Continua)

- Jose Manuel Galvín
- Marisa Marín

FGUCM (Fundación General de la Universidad Complutense de Madrid)

- Sonia Pérez

FLC (Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias)

- José Antonio Fernández
- Marta Hevia

CEAJE (Confederación Española de Jóvenes Empresarios)

- Luis Botifoll
- Charo Gómez

FORCEM

Arturo Soria, 126-128

28043 Madrid

TF.: 91.722.89.72

Fax.: 91.405.46.03

e-mail: marisoldp@forcem.es

<http://vqt-dialogue.nuov.cz>

Esta publicación compromete exclusivamente a sus autores. La Comunidad Europea no es responsable de las informaciones contenidas en la misma.

SUMARIO

1. PRESENTACIÓN.....	1
2. MARCO INSTITUCIONAL Y DIALOGO SOCIAL EN LOS PAÍSES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	3
2.1. Francia	3
2.2. Inglaterra	5
2.3. República Checa	8
2.4. España	10
3. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE PAÍSES	14
3.1. Fortalezas.....	14
3.2. Debilidades.....	17
3.3. Riesgos	20
3.4. Oportunidades.....	22
4. ANÁLISIS SECTORIAL.....	25
4.1. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	25
4.1.1. Elementos comparativos disponibles en el sector de la construcción	25
4.1.2. Principales características de los demás países.....	30
4.2. APROXIMACIÓN MULTISECTORIAL.....	31
5. CONCLUSIONES FINALES.....	36
6. RECOMENDACIONES PARA CADA PAÍS PARTICIPANTE.....	40

1. PRESENTACIÓN

El objetivo general del proyecto titulado «Cualificaciones Profesionales y Competencias en Europa: enfoques y líneas de trabajo en el marco del diálogo social», al amparo del Programa Leonardo, consistió en analizar comparativamente la situación de los sistemas de cualificaciones profesionales en los cuatro países participantes: Francia, Inglaterra, República Checa y España. La finalidad del proyecto se centró en el diseño de estrategias que permitieran a los actores sociales implicados en el diálogo social avanzar en el reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

Como puede consultarse en los informes previos realizados por país, y para cada una de las etapas llevadas a cabo, el proyecto se ha realizado en cuatro fases con los siguientes contenidos:

- La primera fase se centró en la explotación de fuentes secundarias con el fin de alcanzar una visión global del sistema de formación profesional y del sistema de cualificaciones profesionales existente en cada país; paralelamente, se planteó la necesidad de un primer acercamiento al papel jugado por los agentes sociales en la construcción del sistema de cualificaciones profesionales en cada uno de los países analizados.
- En la segunda fase del proyecto, y con el objetivo de diseñar una herramienta o Guía de recomendaciones para el fomento y desarrollo de las cualificaciones, se procedió a la realización de una serie de entrevistas a expertos y agentes sociales implicados en distintas tareas relativas a la formación y cualificación profesional. La opinión de estos expertos se encuentra recogida en el informe segundo del proyecto de cada país, donde figuran los enfoques de dichos agentes sociales acerca de los respectivos sistemas de formación y cualificación profesional, así como lo que ellos consideran necesidades respectivas; una síntesis de sus opiniones se encuentra recogida en las recomendaciones que figuran al final de este informe.

Hay que señalar que en relación a los sectores objeto de estudio, los miembros participantes en el proyecto decidieron que en esa etapa se tomara como sector de referencia común para todos los países el sector de la construcción, en tanto que un segundo sector objeto de estudio fue elegido de acuerdo a las necesidades específicas de cada país participante: la industria del plástico en el caso francés, el sector del comercio en la República Checa y en Inglaterra y el sector financiero en el caso español.

- La tercera fase del proyecto tenía como objetivo contrastar en los centros de trabajo las recomendaciones establecidas por los expertos entrevistados previamente. Para ello en esta fase se diseñaron distintas estrategias de acuerdo con la situación específica de cada país, con el fin

de detectar las posibles diferencias entre las recomendaciones mencionadas y la opinión que sobre las mismas pudieran tener los agentes sociales de los sectores analizados. Las distintas estrategias metodológicas, establecidas por país, tenían como objetivo común detectar las opiniones y diferencias entre las recomendaciones de los expertos y los puntos de vista de los empresarios y sindicalistas “de base” situados en los centros de trabajo de los sectores elegidos. Tras las tres fases descritas, la última fase se centra en sintetizar y presentar parte de las conclusiones obtenidas a lo largo del proceso de investigación, así como los principales resultados obtenidos en el Seminario final de difusión celebrado en Madrid el 3 de marzo de 2003.

- En esta última fase del proyecto, el Informe muestra los resultados globales más relevantes alcanzados tras el análisis comparativo realizado sobre los cuatro países participantes del proyecto; informe que se elabora a partir de los informes nacionales respectivos de cada país y que se encuentran disponibles en una página diseñada a tal efecto en internet (<http://vqt-dialogue.nuov.cz>).

La estructura de este Informe se presenta en cuatro grandes epígrafes: en primer lugar, una síntesis sobre los marcos institucionales de cada país en relación con las cualificaciones profesionales, en la que se incorporan los elementos fundamentales que configuran y definen el papel del diálogo social y la participación de los agentes sociales en cada uno de los países considerados; en segundo lugar, un análisis comparativo sobre los cuatro países presentado sintéticamente en torno a cuatro elementos: fortalezas, debilidades, riesgos y oportunidades; en tercer lugar, se incluyen los aspectos más relevantes de la aproximación sectorial realizada, junto con las conclusiones emitidas acerca de los sectores analizados en el Seminario final de Difusión; finalmente, en cuarto lugar se exponen una serie de conclusiones finales y recomendaciones.

2. MARCO INSTITUCIONAL Y DIÁLOGO SOCIAL EN LOS PAÍSES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

2.1. Francia

En el sistema de formación profesional francés hay que señalar que, mientras que la formación y capacitación inicial es un servicio público en el que toman parte los agentes sociales bajo la orquestación del Estado, la formación continua se considera una “obligación nacional” en la que participan todos los actores sociales y económicos y en donde la función del Estado es asegurar la coherencia del sistema. En esta gestión “paritaria” de la formación profesional hay que destacar que la legislación –fundamentalmente la Ley sobre Educación Profesional de 1971 y la posterior descentralización–, promovida tras los movimientos sociales de 1968, ha dinamizado de manera casi automática la “cultura de diálogo” francesa.

En Francia los certificados profesionales pueden obtenerse mediante la formación profesional inicial y mediante la formación continua; ambas vías comparten tanto la población a la que se dirigen como las instituciones implicadas, el contenido, la organización y la certificación. Los agentes sociales toman parte en la definición del contenido, el reconocimiento de los certificados, la acreditación de su calidad y, sobre todo, en la formación continua, en la gestión de los mecanismos de financiación y gestión.

El papel de los agentes sociales en la concepción, certificación y validación de las cualificaciones profesionales se fundamenta en una sólida cultura de diálogo y negociación; esto se manifiesta en varios elementos: en primer lugar, en una fuerte tradición de negociación tripartita entre las autoridades públicas y los agentes sociales; en segundo lugar, por la existencia de una ley que viene regulando la formación continua desde 1971, a la que se suma la legislación relativa a la descentralización. Por último, hay que subrayar que el ámbito sectorial juega un papel predominante en los convenios colectivos y en los acuerdos tripartitos, si bien el marco general queda diseñado en acuerdos interprofesionales a pesar del interés de la organización empresarial en fomentar el nivel de empresa. Asimismo, resalta la importancia de los acuerdos multisectoriales en diversas materias, al ampliar los campos de competencia de los agentes sociales en lo relativo a la formación profesional.

La “certificación” en Francia hace referencia a diferentes situaciones en las que la participación de los agentes sociales no es homogénea. Por un lado están los diplomas nacionales cuya certificación corresponde al Ministerio de Educación, aunque su creación, modificación o eliminación depende de las *Comisiones Profesionales Consultivas*¹ en las que toman parte los agentes sociales. Recientemente se han puesto en marcha una serie de medidas

¹ Commissions Professionnelles Consultatives

experimentales para mejorar el sistema de reconocimiento del aprendizaje no formal; así, se pretende certificar la experiencia laboral mediante la Validación de las Capacidades Profesionales (VAP). Por otro lado, existen los títulos homologados en los que el primer plano es ocupado por el Ministerio de Empleo. En tercer lugar hay certificados sectoriales como el Certificado de Cualificación Profesional (CQP), que puede estar reconocido en los convenios colectivos por razones salariales o de estatus. Por último, hay certificados de reconocimiento nacional como el Certificado de Competencias Profesionales (CCP) o el Certificado de Competencias en la Empresa (CCE) que certifican lo que alguien puede hacer en una situación social o laboral determinada.

Los procesos de certificación incluyen la definición de los objetivos (marco de referencia del empleo), el cómo alcanzarlos (marco de referencia del diploma o marco de referencia de formación), el cómo evaluarlos (marco de referencia de evaluación) y las agencias y organizaciones implicadas en cada una de las fases del proceso (desde la definición de objetivos a la estructura, organización y contenido de los procedimientos de evaluación).

El papel de los agentes sociales y de otros actores tiene que ver fundamentalmente con la definición de los referentes nacionales para la formación y capacitación profesional y con la participación en cada fase del proceso, desde la descripción de las cualificaciones a la evaluación. Los agentes sociales participan de formas diversas, de acuerdo con los distintos tipos de certificación:

- Por un lado hay estructuras tripartitas como la Comisión Consultiva Ocupacional (CPC), creada en 1948 y compuesta por veinte grupos de trabajo sectoriales en los que participan autoridades públicas, empleadores, trabajadores, profesores, asociaciones de padres y expertos que se eligen cada cuatro años y de la que dependen 744 diplomas profesionales, o la Junta de Acreditación de Formación, órgano consultivo dependiente del Ministerio de Empleo creado en 1972, encargado de estructurar la formación continua y la formación de adultos;
- Por otro lado, existen estructuras bipartitas tales como las que existen en los certificados sectoriales y en las cualificaciones reconocidas mediante acuerdos colectivos;
- Y, por último, en tanto que “partes interesadas”, hay estructuras en las que toman parte expertos que representan de forma paritaria tanto a los demandantes como a los proveedores de formación, dinamizadas por la Asociación para la Certificación de las Competencias Profesionales (ACVC). Especial mención merece la Asociación Nacional para la Formación Profesional de los Adultos (AFPA), de la que depende la certificación de la formación profesional por parte del Ministerio de Empleo y en la que los agentes sociales juegan el mismo papel de definición de los referentes, siendo su funcionamiento similar al de la Comisión Consultiva Ocupacional mencionada anteriormente.

En resumen, el papel de los agentes sociales en los procesos institucionales de construcción de estándares en la formación continua es complejo, como lo es en general todo el sistema francés, en el que también hay que tomar en consideración su desarrollo regional, lo que en ocasiones incide en disminuir su transparencia para los usuarios.

Las organizaciones empresariales y sindicales se reconocen oficialmente como “representativas”, aunque las cifras de afiliación sean especialmente bajas en el caso francés. El funcionamiento bipartito o tripartito es posible en la medida en que los agentes sociales no tienen que demostrar su legitimidad en términos de su representatividad cuantitativa, lo que evita problemas importantes que pudieran aparecer si se manejaran otras nociones de representatividad; algo diferente es el caso de la ACVC, en la medida en que sus miembros lo son más en tanto que expertos que en su calidad de representantes institucionales.

El sistema genera desigual distribución de las oportunidades formativas. Por un lado, y aunque Francia es uno de los pocos países en los que los empresarios pagan un porcentaje de la nómina en concepto de formación, la posibilidad de que una persona participe en formación continua es mayor cuanto mayor sea su formación inicial y cuanto mayor sea la empresa para la que trabaje. Por otro lado, para aumentar la competitividad de las empresas en un contexto de globalización, es necesario promover los recursos humanos, lo cual pasa por mejorar las cualificaciones y competencias de la fuerza de trabajo, de modo que aumenten sus posibilidades de inserción y su movilidad. En este sentido, la forma tradicional de reconocimiento (los diplomas) ya no basta para asegurar los requerimientos necesarios en los diferentes momentos de la vida profesional. Este aspecto es especialmente importante para las PYMES, ya que a pesar del desarrollo del sistema de formación continua, ciertos colectivos permanecen excluidos, al tiempo que hay competencias que siguen sin estar reconocidas. La diversificación de las posibilidades de reconocimiento necesita de nexos entre los diferentes tipos de certificación que aseguren la complementariedad y la coherencia.

2.2. Inglaterra

En el Reino Unido, tras una revisión de las cualificaciones profesionales realizada a iniciativa del Gobierno en 1986 en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, se desarrolla e implementa un sistema nacional de cualificaciones profesionales (National Vocational Qualifications –NVQs-). Su objetivo es el de certificar las competencias profesionales, y para ello se basan en modelos ocupacionales de ámbito nacional desarrollados sectorialmente, de cuya regulación y acreditación se encarga QCA (Qualifications and Curriculum Authority).

Al mismo tiempo, las transformaciones en el sistema productivo británico, producto de los cambios en la estrategia económica del Gobierno y de las crisis

de la minería y de la industria pesada, consolidaron el giro hacia una economía más de servicios, demandante de un tipo de fuerza de trabajo diferente a la industrial. Ante esa demanda de una mano de obra más competente, flexible y con mayor movilidad, las NVQs enfatizaron la provisión de medios de certificación de habilidades y competencias, poniendo el acento en el resultado más que en los procesos de aprendizaje; al mismo tiempo, con tales medidas se pretendía responder a la demanda para asegurar el empleo, abrir el acceso a la evaluación y las cualificaciones maximizando las oportunidades individuales de demostrar sus capacidades, facilitar las transferencias entre las cualificaciones suprimiendo barreras innecesarias mediante el establecimiento de estructuras de cualificación y, por último, animar a los empresarios a tener un papel más activo en la capacitación de sus empleados.

El Marco Nacional de Cualificaciones (NQF) distingue tres vías de cualificación: la general, la orientada a la profesión y la ocupacional. Todas estas cualificaciones han de ser acreditadas por este órgano y los contenidos, tanto de competencias como de conocimientos de las cualificaciones, orientadas no sólo al ejercicio profesional sino también a la formación ocupacional, han de contrastarse con los modelos nacionales de ocupación en los que se basan las NVQs. Los elementos estratégicos del NVQs son: potenciar un programa nacional de modelos ocupacionales, acreditar las cualificaciones en un marco nacional y desarrollar la certificación por parte de los organismos pertinentes.

El papel primordial de las agencias gubernamentales es facilitar el desarrollo y la implementación de cualificaciones con reconocimiento nacional, la puesta en marcha de modelos ocupacionales es responsabilidad de la industria. La certificación recae en organismos independientes de acreditación nacional mientras que, por último, la evaluación se delega en centros homologados. Sin embargo, en la práctica, el papel del Gobierno ha sido más activo, dada la necesidad de asegurar la coherencia y efectividad del sistema y más aún por el hecho de que el Estado, mediante sus programas educativos y de formación, es el mayor proveedor del sistema de cualificaciones profesionales.

La responsabilidad sobre la formación y capacitación profesional recae en el Departamento de Educación y Cualificación, creado en 2001. El denominado QCA, creado en 1997, se ocupa de la educación general y de la profesional e incluye asimismo el asesoramiento a la Secretaría de Estado de Educación y Empleo y la regulación de la educación infantil, la enseñanza primaria y todas las cualificaciones generales y profesionales para los mayores de 16 años, a excepción de la enseñanza universitaria, incluidas las que son otorgadas por instituciones externas que han de ser acreditadas previamente. De este modo, la institucionalización de QCA consolidó la tendencia que se venía gestando desde principios de los años noventa hacia una mayor regulación de todo lo relativo al diseño y calidad de las cualificaciones, así como a un incremento paralelo de su alcance y extensión. Con ello, y de acuerdo al informe inglés elaborado para este proyecto, se pretendía acabar así con la “jungla de cualificaciones” que existía hasta mediados de los años ochenta, ya que en algunos ámbitos relevantes huecos, al tiempo que en otros se detectaban

duplicaciones innecesarias, lo que conducía a un sistema de escasa transparencia. El objetivo, en consecuencia, era mejorar la relevancia de las cualificaciones para el empleo, incrementar su nivel y racionalizar el sistema, simplificándolo al mismo tiempo.

Actualmente hay 760 cualificaciones profesionales que se agrupan en once sectores; tres cuartas partes de ellas se corresponden con los niveles 2 y 3, lo que refleja el impulso que se ha dado a estos niveles en los programas de formación. Las NVQs, como el resto de las cualificaciones en el Reino Unido, las otorgan instituciones independientes que actúan como evaluadores. Pero aunque el reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales Nacionales ha ido progresivamente en aumento, éstas no pueden cubrir toda la formación profesional; a la vez que su implementación ha sido un tanto desigual en función de las áreas y los niveles (3/4 de certificados se concentran en sólo tres sectores; por otra parte, el 59% de los certificados corresponden al nivel 2). A pesar del papel pionero que Gran Bretaña jugó en la historia de la representatividad de los agentes empresariales y sindicales, el concepto de “social partnership” no parece ser un concepto extendido entre la población. La participación en la UE ha impulsado el debate sobre dicho concepto, pero todavía se detecta un cierto matiz europeo no completamente asumido. Esto no impide que, progresivamente, el “diálogo social” sea más reconocido y extenso.

De acuerdo con los informes ingleses, se destacan tres vías de participación de los agentes sociales en el Reino Unido: la negociación colectiva, la consulta y la participación en estructuras formales. La negociación colectiva tiende a ser muy limitada, en tanto que los debates sobre la cualificación apenas tienen cabida en la negociación colectiva, quedando limitados a negociar aspectos relativos al acceso a la formación o los planes formativos de los aprendices. En el ámbito nacional, la consulta es el principal mecanismo establecido. Por su parte, la participación se manifiesta más en un nivel sectorial. Como resultado de esto, los diferentes grados de implicación, y distintos mecanismos formales e informales, se plasman en variadas fórmulas y partes del sistema, tanto panificando estrategias como participando en el diseño, implementación o evaluación de las cualificaciones profesionales. En cualquier caso, hay que señalar que las cualificaciones se diseñan principalmente en el ámbito sectorial, lo cual es muy relevante si se tiene en cuenta que la eficacia de las estructuras de participación varía mucho de un sector a otro, de acuerdo con la fuerza que en él tengan las organizaciones sindicales.

Así, la participación de los agentes sociales en el Reino Unido presenta diferentes niveles de formalidad en las relaciones laborales establecidas, con diversidad de enfoques y significados. Cabe mencionar que en este ámbito, parecería que existe cierta tensión entre una concepción de las relaciones industriales que pone demasiado énfasis en el conflicto y una realidad en la que hay un elevado grado de acuerdo entre los agentes sociales en cuanto a lo que se refiere a los beneficios de la formación. A pesar de existir distintos enfoques entre empresarios y sindicatos, especialmente en lo relativo a la

financiación y control de la formación, la formación profesional es un ámbito que tiende a alcanzar cierto grado de cooperación entre los agentes sociales.

Finalmente, hay que señalar la existencia de algunas dificultades relativas a la articulación entre el nivel nacional y el nivel local, sobre todo por los equilibrios que hay que mantener entre los intereses generales de las políticas de empleo y los intereses concretos de empresas, sectores o colectivos de trabajadores específicos.

2.3. República Checa

El sistema educativo checo ha venido experimentando cambios sustanciales en la última década; cambios que han sido un tanto espontáneos y que recientemente han requerido del diseño de una estrategia educativa más coherente concretada en la resolución gubernamental de 2001 relativa al “Programa Nacional de Desarrollo de la Educación de la República Checa” y publicada bajo el título de Libro Blanco. Este documento forma parte de una estrategia de desarrollo social y económico que sitúa la educación y los recursos humanos como una de sus prioridades. En este marco estratégico, sus objetivos más prioritarios en relación con el desarrollo de las cualificaciones son la implementación de un sistema de aprendizaje continuo para todos, la adaptación de los programas educativos a las necesidades de la sociedad del conocimiento y el control y evaluación de la calidad y efectividad de la educación. Tales planteamientos y principios parecen coincidir en un momento en el que se pretende impulsar la participación tripartita de los agentes sociales.

En la República Checa es el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte quien tiene la responsabilidad última sobre todo el sistema educativo, incluido un departamento responsable de la planificación y desarrollo de la educación y formación profesional. En el ámbito regional, ese Ministerio venía actuando a través de Oficinas Escolares que, entre otras cosas, y en cooperación con las Oficinas de Empleo, se orientaban hacia la inserción laboral de quienes abandonaban la escuela. Como institución relevante hay que señalar la existencia del Consejo de Acuerdo Económico y Social de la República Checa (RHSD CR), organismo que aborda las negociaciones tripartitas relativas al desarrollo económico y social y cuya filosofía es el mantenimiento de la paz social como condición para un desarrollo positivo de la economía y del nivel de vida de los ciudadanos.

El sistema educativo checo cubre prácticamente toda la formación y capacitación profesional de los jóvenes, al tiempo que en las Escuelas Técnicas Secundarias (SOŠ) y en las Escuelas Profesionales Secundarias (SOU) también se organizan cursos para adultos que conducen a la obtención de las mismas cualificaciones que la educación formal. Por una parte, las Escuelas Técnicas Secundarias (SOŠ) preparan para profesiones especializadas de mando intermedio y para el acceso a estudios universitarios;

tras el paso por ellas, y un examen, se obtiene el Certificado de Maturita, teniendo entre ambas instancias un curso de ampliación. Por otra parte, las Escuelas Profesionales Secundarias (SOU) capacitan a sus alumnos para la entrada directa al trabajo cualificado, a través de cursos de dos o tres años de duración que conducen a la obtención del Certificado de Aprendiz.

Paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuenta con una amplia oferta de cursos de capacitación y formación profesional para adultos, que se gestionan principalmente mediante las Oficinas de Empleo. Estas Oficinas supervisan cursos orientados a adecuar la oferta y la demanda del mercado de trabajo y su objetivo último es amortiguar las tasas de desempleo mediante la recualificación de sus trabajadores; paralelamente estas Oficinas de Empleo incentivan a los empresarios a organizar cursos de reciclaje a sus empleados, tratándose en general en estos casos de cursos más específicos. Hay que señalar que una parte importante de la capacitación profesional recae en las empresas, a las que se solicita que mantengan, aumenten y renueven las cualificaciones de sus empleados, ya sea mediante cursos impartidos en el mismo centro de trabajo o en instituciones creadas ad hoc.

Según los informes checos elaborados para este proyecto, la principal orientación del sistema de cualificación profesional checo pasa, en el caso de la población ocupada, por la carrera profesional del trabajador avalada por los distintos tipos de certificados, y por la capacitación de la población desempleada para adaptarse a la demanda del mercado de trabajo.

En el caso checo, actualmente destaca el reducido papel ejercido por el diálogo social y la participación de los agentes sociales en el sistema de cualificación profesional. En términos generales, se afirma que la participación es baja, como consecuencia de distintos factores: por un lado, por la naturaleza de las asociaciones empresariales, uno de cuyos rasgos es su escaso nivel de organización y asociación; por otro, lo que se denomina en el informe checo la posición "relativamente débil" de los sindicatos, cuya afiliación era obligatoria hasta 1989, mientras que ahora ronda el 40%. Paralelamente, se resaltan las limitadas actitudes arraigadas entre los empresarios acerca del papel del Gobierno, así como entre los empleados, sobre el papel de los sindicatos. En este sentido, la creación del Instituto Nacional de Educación Profesional y Técnica (NUOV), a expensas del Ministerio de Educación para desarrollar niveles de educación profesional y currícula mediante la negociación tripartita, destaca como un posible primer paso en la colaboración de los agentes sociales con respecto al desarrollo de las cualificaciones.

Junto al Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales, en la República Checa existen otros actores sociales que, de acuerdo con la información facilitada, intervienen sobre todo desde ámbitos locales en el desarrollo de los currícula: padres, estudiantes, trabajadores del sistema educativo, organismos de ciudadanos y diversas compañías e instituciones públicas y privadas.

Según se resalta en el informe checo, uno de los problemas centrales de la totalidad de la oferta existente es que todo ello da como resultado un sistema que, dada su precariedad, adolece de transparencia y de coherencia, pues, por ejemplo, hay más de trescientas instituciones acreditadas por el Ministerio de Educación para funciones de impartición de cursos de reciclaje de población adulta, sin que estén claros los contenidos o las duraciones de una formación acreditada por unos diplomas que resultan ser un tanto ininteligibles a escala nacional.

2.4. España

En los últimos años, las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales configuran una nueva realidad en el mundo del trabajo, caracterizado por la permanente innovación tecnológica y automatización creciente de los procesos productivos, la reestructuración del mercado laboral, la descentralización productiva y la subcontratación, la crisis del pleno empleo y las nuevas formas de organización y gestión del trabajo. La necesidad de adaptarse a un entorno incierto impulsa a la revisión y actualización de las cualificaciones profesionales, tanto para adecuarlas al mundo productivo como por ser éstas un vínculo central entre la formación y el empleo; por otra parte, cambios en la composición de las ocupaciones van definiendo inéditas vías de ocupación individual e innovadores campos profesionales; del mismo modo, los procesos de reestructuración y reconversión industrial han ido configurando itinerarios laborales más complejos que las trayectorias profesionales de décadas anteriores.

Desde los años noventa, se asiste en España a un proceso de transformación y reforma de la formación profesional para adecuar las acciones formativas a las nuevas necesidades de los procesos productivos y al mercado de trabajo, tendencias que apuestan por la evaluación del saber hacer, por articular los distintos subsistemas de formación profesional, por introducir mecanismos de reconocimiento de las cualificaciones adquiridas durante la experiencia laboral e, incluso, por potenciar formas de acreditación parcial de las cualificaciones que faciliten su adquisición.

El origen del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) se sitúa a mediados de los ochenta, aunque no inicia su dinamización hasta mediados de los años noventa. En ese proceso han sido claves los Planes Nacionales de Formación Profesional, los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua y el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, todos ellos con el protagonismo de los agentes sociales. Así, puede afirmarse que en España dar cuenta de la conformación del SNCP es también dar cuenta de la actuación y participación de tales agentes, enfatizando así el reconocimiento de las cualificaciones profesionales como objeto de negociación entre los actores sociales.

Progresivamente han ido surgiendo medidas orientadas a adecuar las acciones formativas a las necesidades de cualificación demandadas por los procesos productivos. Paralelamente, se inician algunos pasos para la articulación de los distintos sistemas de formación profesional, se prevén mecanismos de reconocimiento de las cualificaciones en el curso de la experiencia laboral y se avanza en la creación de mecanismos de acreditación parcial.

El Sistema de Formación Profesional español consta de tres subsistemas: la formación inicial, la formación ocupacional y la formación continua –cuyo objetivo refleja la asunción de los trabajadores en activo de la necesidad de abrirse a la formación permanente–. Su gestión corre respectivamente a cargo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los agentes sociales junto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el caso de la formación continua.

El diseño de los programas formativos de la Formación Profesional Específica (enmarcados en la formación inicial) y del Programa de Garantía Social toma como referencia las necesidades de cualificación del sistema productivo. La Formación Profesional Específica se organiza en dos ciclos formativos: Grado Medio y Grado Superior. Cada ciclo está formado por módulos profesionales (específicos o transversales) para el desarrollo de la actividad laboral de cada perfil profesional. Los Programas de Garantía Social están orientados a capacitar a los jóvenes de entre 16 y 21 años sin cualificación profesional para desempeñar algunos oficios y ocupaciones profesionales. El paso por el programa no conlleva la adquisición de ninguna titulación específica.

En cuando a la Formación Profesional Ocupacional (FPO) hay que aclarar que, si bien una gran parte de la acción formativa en materia de formación ocupacional queda enmarcada en el Plan de Formación e Inserción Profesional– Plan FIP (en torno a dos terceras partes del total), no toda la oferta de FPO remite a él, pues también algunas instancias administrativas autonómicas y locales ofrecen este tipo de formación, a las que habría que sumar la oferta formativa privada. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del INEM (Instituto Nacional de Empleo), se ocupa de la planificación de los objetivos de la FPO, las acciones a desarrollar trianualmente, la distribución geográfica, las especialidades formativas a potenciar, la definición de los colectivos prioritarios y la evaluación de los cursos; además, establece los requisitos mínimos que debe cumplir todo centro, público o privado, que quiera impartir los cursos formativos. Tanto en el caso del INEM como de las Comunidades Autónomas es preceptivo que, antes de su aprobación, las programaciones se envíen al Consejo General de Formación Profesional (en el que participan los agentes sociales) para su conocimiento. El Gobierno certifica la cualificación obtenida y su validez se extiende a todo el territorio nacional.

Por último, en la formación continua hay que destacar que los objetivos son desarrollar la formación en aras de una mayor profesionalización e integración

con el resto de los subsistemas, establecer la certificación de sus acciones con relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, fomentar la formación de la población ocupada para incrementar la competitividad de las empresas y del tejido empresarial y perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación. La financiación proviene de la cuota de Formación Profesional recaudada por la Seguridad Social a empresas y trabajadores, junto con la aportación procedente del Fondo Social Europeo.

Para los agentes sociales, el diálogo social es la vía más adecuada para establecer criterios y orientaciones políticas en materia de cualificaciones profesionales. Una muestra, FORCEM (Fundación para la Formación Continua), constituida en 1993 como entidad paritaria, encargada de la gestión, seguimiento y control técnico de las iniciativas de formación continua.

Entre las preocupaciones mayoritariamente compartidas figuran varios aspectos: la no existencia de una metodología de trabajo compartida, el limitado desarrollo de acciones concretas de la Administración en relación a las cualificaciones profesionales (cierta dispersión), las dificultades relativas al referente 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.

Como puntos comunes de acuerdo entre los agentes sociales -empresarios y sindicatos- y la Administración destacan 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 y, por último, considerar la **participación** de los agentes sociales en el desarrollo de las cualificaciones (si bien no se coincide acerca de cómo se concreta tal participación). En tanto que los puntos fundamentales de desacuerdo entre estos agentes sociales se focalizan en quién define la cualificación, cuál ha de ser el mecanismo para establecer su validación, y cómo abordar el papel de la experiencia laboral (en los dos primeros aspectos se aboga por la intervención de la negociación colectiva y la participación de los actores frente a la asignación o evaluación técnica de las administraciones, mientras que el tercer punto parece presentarse como uno de los retos planteados a las partes e, incluso, como una asignatura pendiente del SNCP).

Para las personas entrevistadas y componentes de las administraciones competentes, sus preocupaciones centrales se sitúan en el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, la definición de las competencias integrantes de las cualificaciones y en las capacidades que hacen posible el ejercicio de las competencias. Entre el empresariado, se menciona el temor a que la falta de acuerdo entre las administraciones competentes genere acreditaciones con validez exclusivamente territorial y sin reconocimiento nacional. Entre los sindicalistas entrevistados, los principales problemas detectados son la lentitud del proceso, dado el retraso del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) en el cumplimiento de sus objetivos y la necesidad de que los agentes sociales

acuerden criterios a través la negociación colectiva y las Comisiones Paritarias de formación, para lo que requieren que la Administración fomente el diálogo, actuando de mediador entre los agentes sociales.

Tanto la Administración como las organizaciones empresariales y sindicales, perciben el carácter estratégico de las políticas formativas. Para estos agentes, el diálogo social es la vía más adecuada para establecer criterios y orientaciones políticas en materia de cualificaciones profesionales. Todos los actores coinciden en la necesidad de fomentar un sistema de formación profesional integrado y flexible y en 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.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE PAÍSES

3.1. Fortalezas

En el caso de **Francia** los puntos fuertes se sitúan en los siguientes aspectos:

- A pesar de la existencia de desacuerdos ocasionales y fundamentalmente en temas menores, las Comisiones Profesionales Consultivas (CPCs) han demostrado ser una vía efectiva de promoción del diálogo social en torno a las cualificaciones profesionales y los certificados. Estas Comisiones, tanto en el Ministerio de Educación como en el de Empleo y Solidaridad, son el marco institucional responsable del diseño y la certificación de las cualificaciones profesionales, al tiempo que garantizan un nivel de participación alto y una representación equilibrada de los agentes sociales. Además, la reciente decisión gubernamental de crear un Repertorio Nacional de Cualificaciones Profesionales reforzará este modelo de comisiones consultivas tripartitas.
- Los agentes sociales pueden crear sus propios certificados. Estas cualificaciones son fruto del diálogo bipartito, normalmente iniciado por parte de las organizaciones empresariales, y se reconocen en los acuerdos sectoriales. Reflejan el interés de los empresarios por crear y gestionar su propio sistema de certificación y son vías prometedoras, aunque todavía frágiles, pues son pocos sus beneficiarios.
- La cobertura del sistema de certificación por la vía de las CPCs de los dos ministerios implicados y de los actores sociales es adecuada y responde a las diferentes necesidades de la gente más joven en la formación inicial, a quienes buscan empleo y a los trabajadores empleados.
- El sistema es capaz de iniciar cambios en respuesta a la demanda de nuevos certificados en relación, por ejemplo, con el desarrollo tecnológico. La comprensión y la cooperación entre los ministerios y los agentes sociales en cada sector parece funcionar de manera efectiva en el diseño y la fase conceptual.
- La acreditación de la experiencia y el aprendizaje anterior (APEL) introduce mayor flexibilidad en la obtención de certificados. Los agentes sociales son conscientes de su potencial y han celebrado el marco legislativo adoptado por el Gobierno a este respecto. Las organizaciones empresariales lo ven como una forma de apoyar el desarrollo de las competencias en su sector y de aumentar el atractivo de sectores que hoy tienen una imagen negativa entre los más jóvenes. Para los sindicatos, por su parte, no es tanto que falten cualificaciones, sino que no se reconocen adecuadamente las competencias de los trabajadores; para ellos el APEL puede contribuir a su reconocimiento y facilitar la certificación.

- En aquellos sectores en los que existe una negociación colectiva sectorial, los planes y medidas de formación sectorial tienden a ser robustos y eficazmente organizados.

Por su parte, las fortalezas de **Inglaterra** aparecen recogidas en los siguientes elementos:

- Implicación de los agentes sociales (empresariado y sindicatos) en todos los estadios significativos del desarrollo de las cualificaciones, tanto en el ámbito local como sectorial.
- Actualmente se llevan a cabo acuerdos institucionales muy relevantes para desarrollar las cualificaciones de formación profesional, lo cual facilita la implicación de los agentes sociales.
- Recientemente, CBI y TUC (organizaciones patronales y sindicales de carácter nacional) han trabajado conjuntamente para identificar una política específica y ambos agentes mantienen una política positiva hacia las NVQs. Liderazgo activo de la CBI (organizaciones nacionales de los empresarios).
- Con relación a la evaluación y control de calidad, ambos agentes están implicados en la mayoría de los organismos que otorgan NVQs.
- En sectores dónde las organizaciones sindicales son fuertes, se tiende a alcanzar un alto grado de acuerdo entre empresarios y sindicatos acerca de los niveles y los resultados de la cualificación.

En el caso de la **República Checa**, las fortalezas apuntan a las siguientes características:

- El interés de los empresarios y los sindicatos en el desarrollo de los estándares de cualificación es aún bajo, aunque está en aumento. Ambos participaron en el desarrollo del Sistema Integrado de Posiciones Tipo, que es un esquema interactivo de demandas estándares en los diferentes trabajos y profesiones, de reconocimiento nacional.
- Los agentes sociales aceptan que la Administración es responsable del establecimiento de marcos generales en los que las cualificaciones profesionales se desarrollarían, así como de la provisión de la formación profesional inicial y la regulación de las actividades laborales y las profesiones.
- Apoyada por una larga tradición, esa aceptación conduce a un concepto de educación y formación profesional que combina conocimiento general y competencias profesionales y que favorece la adaptabilidad a diferentes

trabajos y profesiones entre sectores, además de posibilitar también el acceso al estudio o la formación en niveles educativos superiores.

- La educación y capacitación profesional tiene un alta consideración social. Sólo una parte muy pequeña de la población carece de cualificación profesional cuando abandona la formación y capacitación inicial.
- La educación de adultos funciona sobre la base de cursos que conducen a la obtención de los mismos certificados que la formación profesional inicial.
- Las empresas utilizan y adaptan correctamente, como marco relativamente estable, los primeros catálogos de profesiones.
- Las empresas, especialmente las más grandes, tienen mayor capacidad para gestionar algunos cursos profesionales propios destinados a mejorar las cualificaciones de sus empleados.
- Muchas compañías cooperan con las escuelas técnicas y profesionales en la capacitación práctica de sus alumnos y en el ámbito regional/local.
- En sectores donde las organizaciones empresariales y/o sindicales son fuertes, un grado de desarrollo más alto en los convenios colectivos puede funcionar como estándar sectorial de relaciones industriales.

Por último, los puntos fuertes de **España** en relación al desarrollo de las cualificaciones:

- El marco de concertación social iniciado en los Pactos de la Moncloa, plasmado en sucesivos acuerdos generales y en el reconocimiento de los agentes sociales como actores políticos, se convierte en un instrumento imprescindible para adaptarse a las nuevas necesidades formativas y de cualificación profesional.
- La participación de los agentes sociales se concreta con su presencia en distintas instancias: en la formación continua (FORCEM), en el Consejo General de Formación Profesional, en los Acuerdos de FP y todos los de carácter nacional y general, e incluso en la constitución de las Comisiones Paritarias.
- El énfasis de la nueva La Ley de Cualificaciones y Formación Profesional en potenciar la imagen y los contenidos de la Formación Profesional, orientándola hacia la inserción laboral, lo que puede contribuir a amortiguar el déficit de prestigio que padece la formación profesional en la sociedad española.

- La constitución de entidades específicas (Instituto Nacional de las Cualificaciones –INCUAL-, Institutos Autonómicos de Cualificaciones) con competencias en la definición y desarrollo de cualificaciones profesionales.
- La Formación Inicial y la Formación Ocupacional cuentan con certificaciones específicas con validez nacional.

3.2. Debilidades

Para **Francia** los puntos débiles son los siguientes:

- Falta coherencia y complementariedad entre los sistemas de certificación, ya que los tres modos de certificación se desarrollan de manera independiente. La lógica de acción de las CPCs es buscar la coherencia y eventualmente la estandarización de sus certificados entre sectores, más que la coherencia de todos los modos de certificación en cada sector, a pesar de que la coherencia y complementariedad entre los tres modos de certificación no está asegurada.
- El sistema, en el que coexisten varios modos de certificación, consume tiempo y energía. La multiplicidad de reuniones complica la capacidad de actuación de los agentes sociales; los sindicatos tienen problemas para encontrar miembros que quieran invertir en formación y, además, la participación en los órganos consultivos relativos a la formación no suele ser prioritaria en las agendas sindicales; los representantes de las organizaciones empresariales también están saturados. En la práctica, la representación de los actores sociales en este campo recae en jubilados, lo que puede ser problemático; de hecho, uno de los objetivos de la reciente modernización de las CPCs del Ministerio de Empleo y Solidaridad es incrementar la participación de trabajadores en activo en las reuniones.
- Se detectan una serie de problemas prácticos en el funcionamiento del diálogo social. Los representantes de los agentes sociales en las CPCs del Ministerio de Educación se quejan de los retrasos en el reembolso de los gastos de viaje y la compensación de su pérdida de salario. Estas dificultades prácticas ilustran los problemas que han de afrontar las regulaciones tradicionales para adaptarse a la posición pro-activa, más orientada hacia del mercado, de las CPCs.
- El tránsito entre la concepción de los nuevos certificados por parte de las CPCs y su provisión o emisión es demasiado largo; al tiempo que lleva diseñarlo hay que sumar el que lleva aprobarlo, articular las regulaciones oportunas y movilizar los recursos y el personal en los centros de formación.
- Se resalta la distancia existente entre los empresarios que están “a la cabeza” y actualizados en lo que se refiere a las modificaciones y cuestiones más importantes y los empresarios individuales que, en muchos

casos, no están al tanto de los últimos desarrollos en el campo de las cualificaciones y certificaciones profesionales; esto dificulta su aceptación e implementación y pone de manifiesto una lealtad limitada de los empresarios con respecto a sus asociaciones.

- Hay una actitud ambivalente por parte de los empresarios hacia los certificados; por un lado, sus representantes invierten mucho tiempo y energía en diseñar nuevos certificados, por otro, los empresarios o empleadores individuales tienden a minimizar la importancia de los certificados y a acentuar las actitudes y motivaciones en los procesos de reclutamiento y promoción. En ese sentido, los empresarios prefieren los certificados de aprendices frente a los obtenidos en la escuela sin experiencia laboral. Así, si bien los certificados tradicionales se reconocen con mayor facilidad en el reclutamiento y promoción de posiciones medias y de técnicos, los certificados siempre necesitan legitimarse mediante la experiencia. Además, muchos empleadores no están demasiado interesados en la transparencia del sistema de cualificaciones y certificaciones porque podría animar demandas salariales y aumentar sus costes.

Los puntos débiles de **Inglaterra** aparecen reflejados a continuación:

- El asociacionismo en Inglaterra tiende a ser muy limitado; no es un concepto promovido por el Gobierno ni es asumido ampliamente por el conjunto de la población.
- Las NVQs se desarrollaron y llevaron a cabo dentro del contexto político de un Gobierno conservador dominado ideológicamente por el libre mercado y por valores centralistas propios del "Thatcherismo". El asociacionismo no fue un concepto favorecido en ese contexto.
- El nuevo marco institucional pone principalmente el énfasis en un enfoque bipartito (Gobierno y empleadores) en lugar de tripartito. De hecho, el Gobierno consulta con los grandes empresarios mientras que las pequeñas empresas y los trabajadores juegan a menudo un papel marginal en este proceso.
- En algunos sectores se plasma la debilidad sindical, en tanto que su implicación en los ámbitos de formación no es homogénea. En otros sectores, la falta de vínculo entre el empresariado y los sindicatos contribuye a que cualquier acuerdo establecido con propósitos de formación sea bastante frágil.

Existen diferencias substanciales acerca de la implicación y el enfoque de empresarios y sindicatos en el desarrollo de las normas y cualificaciones en distintos sectores.

Por su parte la **República Checa** presenta los siguientes puntos débiles:

- Los actores sociales se han establecido en la última década, por lo que carecen de suficiente experiencia sobre sus derechos y responsabilidades.
- Los actores sociales se concentran en resolver problemas económicos y legislativos de sus miembros; problemas éstos a los que se les otorga prioridad en comparación con las demandas de cualificación.
- El desempleo creciente en la República Checa es un problema que se resuelve buscando soluciones ad hoc mediante la formación de las personas desempleadas, lo que en realidad sólo puede ayudar a adaptarse, a ampliar la cualificación previamente adquirida o a recibir ciertas competencias profesionales básicas en el caso de quienes carecen de cualificación previa. Los cursos no están bien conectados a la educación de adultos.
- Algunas organizaciones empresariales carecen de base legal o no tienen suficiente poder para acometer la negociación colectiva. A la vez, las organizaciones empresariales más poderosas no son capaces de hacer que sus miembros respeten los resultados de la negociación colectiva.
- No hay incentivos sociales o financieros en la legislación nacional que apoyen la formación profesional. Algunos fondos sólo son accesibles en relación con el “reciclaje” formativo de desempleados o de personas potencialmente desempleadas.
- Hay grandes diferencias en los enfoques de las organizaciones empresariales acerca del diálogo social y su influencia en las cualificaciones.

Por último, **España** sitúa los puntos débiles en los siguientes aspectos:

- La formación profesional todavía no tiene suficiente prestigio en la sociedad española.
- A la espera del desarrollo reglamentario de la Ley de Cualificaciones, todavía se asiste a una significativa falta de concreción en temas fundamentales del SNCP: el observatorio de las ocupaciones, el sistema de acreditaciones y el sistema de correspondencias entre los diferentes certificados y títulos españoles.
- La falta de un modelo nacional de certificación en formación continua. A día de hoy, dos de los tres subsistemas de formación profesional (la formación reglada y la formación ocupacional) disponen de acreditaciones que reconocen la formación cursada en su seno, mientras que la certificación de

la formación continua sigue constituyendo una asignatura pendiente del sistema español.

- Los avances en el SNCP aún se perciben por algunos agentes sociales como demasiado lentos, parciales y sin el suficiente carácter específico. Otros enfoques insisten en la falta de concreción existente en relación al papel de las Comunidades Autónomas y a la necesaria apertura de las administraciones competentes a una mayor participación de los agentes sociales para impulsar el desarrollo del SNCP.
- A partir de diferentes enfoques entre las organizaciones empresariales y sindicales sobre el papel del diálogo social en las cualificaciones, los sindicatos demandan el papel mediador de la Administración para fomentar el diálogo social.
- Existe un escaso reconocimiento de las competencias adquiridas en el curso de la experiencia laboral; ese escaso reconocimiento a efectos de certificación contrasta con el hecho de que los empresarios le otorgan mucho valor a efectos de contratación.
- Escasez de acuerdos sectoriales en aspectos específicos que permitan poner en marcha procedimientos concretos que supongan un avance real y faciliten el reconocimiento de las cualificaciones.

3.3. Riesgos

Los riesgos en el caso de **Francia** se detectan en los siguientes elementos:

- El desarrollo del VAE² no carece de riesgos. La flexibilidad en la obtención de cualificaciones es bien aceptada por parte de las organizaciones empresariales al ver la posibilidad de integrar la mejora de las cualificaciones en los planes de calidad de la compañía. Los sindicatos también apoyan el VAE, en tanto conduce al reconocimiento de las cualificaciones, pero temen que esos “certificados parciales” puedan no ser reconocidos por los empleadores. Además, existe el peligro de que los trabajadores no terminen su formación, por lo que no obtendrían la cualificación completa.
- La debilidad interna continua de los agentes sociales. El pluralismo entre las organizaciones empresariales y sindicales lleva a la fragmentación de la representación en las CPCs, lo que debilita su poder negociador en las CPCs y, fuera de ellas, restringe su capacidad para crear nuevos certificados. Además, las buenas intenciones de las organizaciones empresariales más representativas topan con obstáculos serios en la

² VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

implementación y reconocimiento de certificados en el ámbito de la empresa.

En cuanto a los riesgos relativos al desarrollo de las cualificaciones profesionales, **Inglaterra** los identifica en los siguientes puntos:

- La ideología del mercado libre tendió a privilegiar a las grandes compañías, dejando a las empresas más pequeñas en una situación marginal para el desarrollo de la formación y las cualificaciones.
- El debate sindical acerca de las nuevas cualificaciones de formación profesional tendió a focalizarse en las limitaciones de las iniciativas gubernamentales de formación para los desempleados, en lugar de centrarse en la formación de los empleados.
- La necesidad de trabajar a través de la negociación y los acuerdos voluntarios ha significado que el Gobierno era a menudo incapaz de establecer una estructura coherente y racional, al establecer normas que tratan a veces con un gran número de instituciones diferentes.
- El Gobierno alienta a los empresarios a que tomen mayor responsabilidad en la formación de sus empleados; pero el riesgo es que muchos no consideran prioritario el desarrollo de la formación y las cualificaciones.

La **República Checa** identifica varios puntos como principales riesgos:

- La estructura nacional de diálogo social está aún en desarrollo; esto es especialmente cierto en el caso de los organismos encargados de seguir los cambios en las cualificaciones y su transformación en cursos de formación profesional.
- Cualquier fallo en el equilibrio entre las responsabilidades y la experiencia de los actores haría que se colapsara el buen estatus de la formación profesional inicial.
- Al no existir grandes dificultades en los esquemas de las diferentes vías de formación profesional, puede ocurrir que los agentes sociales tengan un reducido interés, tanto en lo que se refiere a la formación profesional inicial como en intentar solventar los problemas derivados de la falta de adecuación de los esquemas de formación continua a nivel sectorial.

En cuanto a los riesgos, **España** apunta varios elementos:

- Las constantes transformaciones en los perfiles de cualificación profesional de la fuerza de trabajo, sometidos a las tensiones de la globalización y las innovaciones tecnológicas.
- La certificación de los conocimientos parece más operativa, pero las dificultades se incrementan cuando se trata de certificar las competencias o capacidades. La orientación de los proyectos y propuestas existentes a día de hoy, que abogan por el aprovechamiento de las certificaciones ya existentes, hacen temer que el sistema de certificación adoptado finalmente pueda alejarse de su objetivo inicial (reconocimiento de distintas formaciones profesionales antes que cualificaciones).
- La clave para que el reconocimiento de las cualificaciones profesionales incluidas en el Catálogo sea efectivo en el ámbito de la empresa radica en que ese Catálogo responda de hecho al principio de la demanda, es decir, a las necesidades reales del sistema productivo.
- Ante la variedad de organismos e instituciones de ámbito estatal y autonómico, sería de interés alcanzar una mayor coordinación en sus esfuerzos con el fin de realzar, en términos operativos, las competencias respectivas; en caso contrario, los riesgos retardarían el desarrollo del SNCP, además de que incidiría en la percepción negativa acerca del proceso.

3.4. Oportunidades

Francia centra sus oportunidades en los siguientes aspectos:

- Es conveniente acentuar la perspectiva sectorial en relación con los certificados profesionales. La creación del Repertorio Nacional de Cualificaciones Profesionales puede ser una oportunidad para poner en marcha un enfoque más coherente hacia la certificación de las cualificaciones profesionales en cada sector. Una comunicación más efectiva entre los tres modos de certificación permitiría que se identificaran los elementos comunes en los módulos de formación y estándares así como las conexiones entre los certificados, mejorando de este modo la “productividad” de la industria formativa. El sistema actual tiene potencial para desplazarse hacia un sistema integrado de aprendizaje a lo largo de la vida en cada sector.
- Un sistema de certificados profesionales basado en la demanda. El CEP (Contrat d’Études Prévisionnelles) ilustra esa lógica de la “demanda” o de las necesidades para los certificados y debería ser la guía que orientara la oferta de certificados, tanto por parte de los Ministerios de Educación y Empleo como de los agentes sociales.
- Promover las iniciativas de los agentes sociales dentro y fuera de las CPCs. Las CPCs todavía se ven como “propiedad” del Gobierno. El pluralismo entre las organizaciones empresariales y sindicales no facilita el que haya

iniciativas paritarias en lo relativo a la certificación y debilita su capacidad como expertos. En este sentido, es necesario promover una posición más pro-activa por parte de los agentes sociales, tanto dentro como fuera de las CPCs.

Para **Inglaterra** las oportunidades también son diversas:

- El Gobierno está comprometido con la flexibilidad del mercado de trabajo y la liberalización en el ámbito educativo y los planes de formación, a la vez que manifiesta un creciente interés por una regulación de la calidad, por asegurar la implicación de los agentes sociales en la formación y por las iniciativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Se asiste a un cambio en las prioridades de los programas de formación del Reino Unido: se alejan de la formación de masas y de la recualificación de las personas desempleadas y se dirigen a alcanzar una buena calidad en educación y formación profesional, impulsar las oportunidades de formación para los jóvenes desde los 14 años de edad e incrementar las oportunidades de formación a lo largo de la vida para los adultos.
- Las iniciativas gubernamentales de organización del sistema son cada vez más coherentes. Actualmente se asiste a una reordenación que cuenta con mayores recursos.
- Los compromisos por el diálogo social varían según sectores pero hay oportunidades para crear las condiciones de un diálogo eficaz.

Para la **República Checa** las oportunidades se centran en los siguientes aspectos:

- El Sistema Integrado de Posiciones Tipo puede ser una buena oportunidad para que los agentes sociales lo acepten como un estándar de cualificaciones profesionales reconocido a nivel nacional, siempre y cuando se discuta con los agentes, se adapte a los comentarios pertinentes y se reformule de acuerdo con los mecanismos establecidos y con la información críticamente juzgada.
- El Ministerio responsable debería desarrollar una plataforma compuesta por expertos, principalmente propuestos por los agentes sociales y las instituciones encargadas de la formación, para establecer perfiles profesionales reconocibles que recapitularan las principales competencias para las que prepararían los programas de educación profesional inicial o continua.
- La participación de los agentes sociales, tanto en grupos de expertos como en otras estructuras de diálogo social orientadas a solucionar los problemas

educativos, ayudaría a concienciar acerca del papel de la cualificación en sus sectores y el posible e irremplazable papel que dichos agentes debería jugar en este sentido.

- Dicha plataforma conduciría al desarrollo del esquema de “reciclaje” formativo y su integración en el sistema de educación a lo largo de la vida; a la vez, facilitaría la existencia de estructuras sectoriales de formación profesional a partir de la formación inicial y de la práctica, así como una mejor comprensión de las competencias adquiridas por la vía no formal.

Por último, **España** detecta variadas oportunidades en el proceso actual de desarrollo de las cualificaciones profesionales:

- La apuesta decidida por la articulación de los tres subsistemas de la formación profesional y la adopción del principio de la demanda como eje central de la política de formación profesional y del diseño de las cualificaciones.
- La implementación progresiva de las cualificaciones profesionales a través de la elaboración del Catálogo permitirá conocer con mayor exactitud los perfiles profesionales que son necesarios revisar o incorporar.
- El fomento del diálogo social ha supuesto asumir la necesidad de incrementar la competitividad de las empresas y la adaptación a las sucesivas transformaciones de los sectores.
- El reconocimiento entre las partes en el ámbito del diálogo social ha generado las condiciones necesarias para establecer hábitos de corresponsabilidad y negociación; concretamente las Comisiones Paritarias en los distintos sectores, con implantación nacional, han supuesto un refuerzo de la formación profesional del sector. Si las Comisiones Paritarias elaboraran las clasificaciones profesionales, el procedimiento de asignación de grupos y las propuestas de certificación de las cualificaciones, alcanzarían un avance importante.
- Contar con la experiencia y el conocimiento de los agentes sociales es crucial, primero, por la necesidad de asegurar una estrecha vinculación entre cualificaciones profesionales y sistema productivo; en segundo lugar porque la consolidación de las cualificaciones profesionales incluidas en el Catálogo depende tanto de su reconocimiento en las empresas como de su valoración social y los protagonistas de ambos procesos son los agentes sociales; finalmente, porque la colaboración de dichos agentes podría otorgar una mayor solidez técnica y credibilidad a las propuestas de la propia Administración.

4. ANÁLISIS SECTORIAL

Este apartado se centra en la dimensión sectorial del proyecto que nos ocupa. En el mismo se exponen, en primer lugar, *los elementos comparativos disponibles* en el sector de la construcción, con el fin de alcanzar uno de los objetivos de este análisis: detectar comparativamente el estado actual del sector en los cuatro países participantes en este proyecto; en segundo lugar se presentan las *principales características por países de los sectores considerados*.

Antes de la presentación mencionada, dos advertencias previas. Primero cabe recordar que, en tanto el proyecto se centra en dos sectores, fue el sector de la construcción el sector común tomado como objeto de estudio en los cuatro países participantes, mientras que el segundo sector analizado por los participantes difirió de un país a otro: Francia eligió la industria del plástico, Inglaterra y República Checa se centraron en el sector del comercio, en tanto que España optó por el sector financiero.

De igual forma, cabe advertir que las referencias por sector, en términos comparativos, están condicionadas por el grado de implantación en cada país de las cualificaciones profesionales en términos sectoriales. Esto ha condicionado que el primero de nuestros objetivos en este apartado se encuentre limitado o reducido a aquellos países donde existe una estructura de desarrollo y certificación por sector de tales cualificaciones (Francia e Inglaterra), frente a la escasa o nula implantación sectorial en el resto de países participantes (España y República Checa). De acuerdo con los resultados obtenidos en la fase segunda de este proyecto, Francia e Inglaterra disponen de sistemas muy estructurados e implantados durante varios años, España empieza a contar con las instituciones necesarias para estructurar dicho sistema, aunque carece de las necesarias medidas específicas para su desarrollo sectorial y, por último, la República Checa se encuentra actualmente iniciando el proceso de definición de dicho sistema. Este diferenciado grado de estructuración lógicamente repercute en la especificidad sectorial alcanzada en este informe.

4.1. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

4.1.1. Elementos comparativos disponibles en el sector de la construcción.

Como se ha mencionado anteriormente, en este proyecto se ha revisado la información disponible, reflejando el estado de la cuestión por países en materia de formación y cualificaciones profesionales; desde el inicio del proyecto quedó en evidencia, y así se plasma en los informes iniciales de la primera fase del proyecto, el distinto grado de desarrollo existente en la

definición, clasificación, consideración, estructura y certificación de las cualificaciones profesionales entre los países participantes.

A continuación se presentan algunas referencias sectoriales respecto a tres puntos: *el marco institucional, el grado de similitud o diferencia alcanzado entre países y los desafíos sectoriales*; estos aspectos se manifiestan a través de aquellos países que disponen de referencias institucionales y, en consecuencia, del requerido desarrollo e implantación de las cualificaciones respectivas en el ámbito sectorial; en concreto, tales referencias sectoriales aparecen en los casos inglés y francés, seguir los informes facilitados por sus representantes en este proyecto. Por último, y a pesar de no tener las cualificaciones sectoriales un desarrollo tan implantado, se añaden algunas características del caso español por ser coincidentes con las de los países mencionados o porque se han considerado relevantes por su peculiaridad sectorial.

Los rasgos más importantes del *marco institucional* francés en el sector de la construcción lo constituyen las CPCs. Estas Comisiones, sean dependientes del Ministerio de Empleo o del de Educación, tienen el mismo objetivo, esto es, la definición de los contenidos formativos y de los métodos de evaluación de conocimientos y competencias. El funcionamiento de estas CPCs se configura desde el diálogo tripartito institucionalizado entre el Ministerio y los agentes sociales. En el primer caso, las Comisiones del Ministerio de Empleo se centran en la formación continua para desempleados y cuentan con cien tipos de certificaciones que afectan a cerca de ocho mil personas. Por su parte, las CPCs del Ministerio de Educación, dedicadas a la formación inicial para jóvenes, sean escolares o no, se ocupan de casi 80 títulos de distintos niveles y especialidades.

Paralelamente, existen iniciativas paritarias de carácter bipartito entre los agentes sociales, con iniciativa empresarial y sin la participación del Ministerio, cuyo fin es cubrir los certificados especializados para los asalariados del sector que no están establecidos por las CPCs; se trata de una formación de menor duración, que cuenta con quince certificados y alcanza a doscientas personas.

Por su parte, Inglaterra cuenta con un sistema nacional de cualificaciones profesionales que asume tres funciones: apoyo a los SSC (Sector Skills Councils), para desarrollar estándares de cualificación, asegurar la calidad y acreditar las cualificaciones. En cada sector existe un SSC donde impera la iniciativa de las asociaciones empresariales y un LSC (Learning and Skills Council), encargado de coordinar la oferta de formación posterior a la obligatoria en el ámbito local.

En el caso de la construcción, el CITB (Construction Industrial Training Board) es la organización tripartita creada en 1964 con representación paritaria de los agentes sociales, que aboga por alcanzar un diálogo social efectivo entre empleadores, sindicatos y Gobierno. Su financiación procede de cuotas pagadas por las empresas medianas y grandes y por los trabajadores,

alcanzando un presupuesto anual de 160m€, lo que le permite contar con centros de formación propios. Esta organización elabora las cualificaciones y los estándares de formación y presta su apoyo a los colegios técnicos y los centros de aprendizaje.

Con esta información del desarrollo sectorial, pueden sintetizarse algunas *características sectoriales comunes* en ambos países:

- Sector con numerosas PYMEs y algunas grandes empresas.
- Escasez de mano de obra cualificada en el sector hacia el cual los jóvenes no se sienten atraídos ni están interesados.
- La rehabilitación de edificios tiene una repercusión importante sobre las necesidades de cualificación.
- Relevante diálogo tripartito/bipartito en relación a otros países, con implantación sectorial y cierto grado de tradición.
- Las organizaciones que constituyen el CITB y las CPCs tienen capacidad para actualizar y modernizar las cualificaciones cada cierto tiempo.
- El ámbito territorial no tiene importancia a la hora de definir las cualificaciones profesionales; tanto como en Francia como en Inglaterra, la política es de carácter nacional. Ante los defensores del ámbito territorial, se argumenta que la diversificación en el ámbito regional es incoherente con el actual desarrollo en el contexto europeo.
- Las relaciones entre los organismos que elaboran cualificaciones y los sistemas de formación son muy estrechas, lo que facilita la implementación y el ajuste de sistemas.
- La formación en el puesto de trabajo tiene más importancia que en otros sectores, especialmente en el ámbito relativo a una cualificación central en el sector: el obrero cualificado.

En cuanto a las diferencias en el sector de la construcción de ambos países resaltan los siguientes cinco aspectos: la estructura organizativa, los modos de actuación, el eje de la oferta-demanda, el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y, por último, el punto de vista de las empresas individuales.

El primer aspecto aborda cómo las CPCs francesas de la construcción son organismos consultivos de los ministerios donde, aunque las decisiones sean consensuadas, el peso del Gobierno en las discusiones es decisivo. Sin embargo, el CITB cuenta con mayor independencia del Gobierno y de los centros de formación, por lo que la influencia de los agentes sociales (sobre todo de los empleadores) parece más fuerte.

Los modos de actuación se diferencian en la medida en que el desempeño de las CPCs en materia de elaboración de los contenidos de las cualificaciones es bastante sistemático, y su estrecha relación con los centros de formación garantiza su eficacia. Sin embargo, el CITB trabaja *ad hoc*, de forma independiente de los centros de formación y con el peligro de que sus decisiones no estén implementadas por los centros de formación.

La tercera diferencia se encuentra en que el trabajo de las CPCs tiende a reflejar la problemática de la oferta de cualificaciones (sistema de formación) de cada Ministerio, pero no por ello la coherencia entre los modos de certificación está asegurada. En cambio el CITB da mayor importancia a la demanda, al tener recursos financieros propios y contar con mayor influencia de los empleadores.

En cuanto al sistema nacional de cualificaciones profesionales, hay que señalar que en Inglaterra las NVQs fueron elaboradas hace casi 20 años de forma conceptual para proporcionar un marco de referencia al sistema de formación, el cual comprende muchas instituciones que actúan en el campo de las cualificaciones de manera independiente. En Francia, se supone que la creación del *Répertoire National de Qualifications Professionnelles* en 2002 va a fortalecer e integrar los trabajos de las distintas CPCs sectoriales y de todos los ministerios; paralelamente se espera que tal repertorio impulse el diálogo social, puesto que solamente las cualificaciones elaboradas a través de una CPC van a ser registradas en el Répertoire.

Por último, si consideramos el punto de vista de las empresas individuales podemos apreciar que en ambos países las empresas usan las certificaciones como marco general para determinar el nivel de los puestos de trabajo, pero enfatizan las competencias y la experiencia con fines de contratación y promoción. Aunque no existe correspondencia entre el certificado y el sueldo, en Francia, sin embargo, los certificados sirven para fijar sueldos mínimos, aunque no los sueldos reales.

Los desafíos resultantes en este sector para ambos países pasan principalmente por tres ejes:

- En primer lugar, determinar e implementar las medidas necesarias para incentivar la atención e incorporación de los jóvenes y adultos en los oficios de la construcción y para ayudar a las PYMES a formalizar eficazmente sus necesidades en materia de contratación.
- En segundo lugar, incorporar la experiencia de trabajo en los cursos de formación, con el fin de fortalecer las relaciones entre los centros de formación y las empresas, sistematizar las prácticas en empresas y promover métodos de evaluación de las competencias prácticas.
- Y, en tercer lugar, promover el diálogo social para desarrollar la formación continua, reconocer la experiencia laboral y el aprendizaje no formal,

estructurar y flexibilizar los contenidos de formación continua y reconocer la formación continua en los convenios colectivos.

A pesar de que, en relación al caso francés o inglés, España cuenta con un escaso desarrollo del sistema de cualificaciones sectoriales queremos incorporar en estas páginas, aunque sea con brevedad, algunas de las problemáticas sectoriales más significativas que son coincidentes con parte de las características francesas e inglesas. En lo que respecta al sector de la construcción, se señalan los siguientes aspectos:

- El predominio de las pequeñas y medianas empresas en el sector, con sólo algunas empresas grandes.
- La situación del mercado laboral sectorial, marcada fundamentalmente por la escasez de mano de obra cualificada.
- La escasez de mano de obra dispuesta a incorporarse al sector debido al desprestigio del mismo, a las duras condiciones laborales de su ejercicio y al poco atractivo con el que suelen ser percibidos los oficios.
- La inexistencia de una formación profesional adecuada para los trabajadores que desempeñan los oficios (esto es, los menos cualificados y que se aprenden con el desempeño del propio trabajo), frente a la concentración de las acciones formativas existentes en los tres subsistemas de la formación profesional en el personal más cualificado (jefes de obra, técnicos en instalaciones, técnicos en estructuras, etc.).
- La desmotivación hacia la formación vinculada a las peculiaridades de la organización del trabajo en el sector y a las malas condiciones de trabajo en el ejercicio de la profesión.

A esta presentación del sector de la construcción se incorporan a continuación algunas de las conclusiones obtenidas en el grupo de trabajo constituido durante el Seminario Final de Difusión del proyecto y que se centró en este sector:

- El sector de la construcción presenta una escasez de mano de obra cualificada, al igual que una baja valoración social; esto último limita e incide en la incorporación de los jóvenes en el desempeño profesional en este sector. Por este motivo, se aboga por establecer y desarrollar campañas de sensibilización y motivación que hagan atractivo el sector, especialmente entre los jóvenes; y se apunta a la necesidad de fortalecer los vínculos entre los centros de trabajo y los de formación.
- Al tratarse de un sector con un porcentaje muy alto de pequeñas empresas, formalizar sus necesidades de cualificación no parece un proceso ágil.
- En la actividad propia del sector se asiste a una demanda orientada a la denominada “rehabilitación de edificios existentes”, lo que supone el

desarrollo de nuevas competencias y cualificaciones profesionales que permitan atender tales demandas. Se trata de trabajos que exigen una mayor especialización en el desarrollo de tareas; no obstante la edificación de obra nueva sigue marcando la pauta en el sector.

- Las cualificaciones profesionales no son, hasta el momento, un tema prioritario en la negociación colectiva del sector de la construcción. La formación continua también aparece como un tema secundario.
- Se valora necesario que se reconozcan las cualificaciones que existen, es decir las competencias y cualificaciones que los trabajadores poseen. Para ello se propuso incorporar algunas medidas que permitan avanzar en el tema: incorporación de una certificación parcial, mediante la modularización de los contenidos necesarios y el reconocimiento de la experiencia laboral.
- Se destacó la importancia de fomentar la transparencia de las cualificaciones en el ámbito nacional para evitar la fragmentación de éste por iniciativas de carácter regional.
- Los países participantes en el Seminario abogaron de forma generalizada por trabajar en el sector de la Construcción desde una perspectiva de diálogo social, con el fin de primar la voluntad de consenso entre las propias organizaciones sociales y la Administración.

4.1.2. Principales características de los demás países³.

República Checa

La industria de la construcción es una de las más importantes ramas de la economía nacional checa: en los años noventa el sector conformaba aproximadamente el 7% del producto nacional bruto.

A consecuencia del proceso de privatización, y tras la transformación económica, se asiste en la república checa a un profundo cambio: las grandes empresas estatales se transformaron en compañías privadas más pequeñas, a la vez que surgieron nuevas firmas y el crecimiento de éstas fue en continuo ascenso. Además la ingeniería civil fue el área más importante en crecimiento durante varios años, hasta el punto de que el sector agrupaba en la década pasada al ochenta por ciento de la mano de obra. Estos elementos transformaron profundamente las características generales y sectoriales del país.

La industria de la construcción es también una de las más importantes en creación de empleo, a pesar del bajo porcentaje de fuerza de trabajo empleada

³ Para mas información relativa a los sectores, ver los informes respectivos por países disponibles en la red.

en las empresas de construcción en los años más recientes (casi un 10% al final de 2000); dicho porcentaje no se aleja mucho del existente en la industria de la construcción en otros países europeos.

Según el informe checo presentado, la pérdida ligera en el número de empleados en el sector en los últimos años es una caída que está relacionada con la bajada en la demanda de trabajos de construcción, las transformaciones de las empresas y el crecimiento de la productividad de la fuerza de trabajo.

España

La construcción ocupa un lugar muy destacado en el conjunto del sistema económico nacional tras la evolución positiva de los últimos años, consolidando actualmente el periodo expansivo. Este sector, compuesto por un tejido empresarial con predominio de empresas pequeñas en cuanto al número de empleados en plantilla, representa un elemento clave en el crecimiento económico del país, tanto por su dinamismo como por la creación de empleo y por el nivel de actividad alcanzado, a la vez que ejerce influencia sobre otros sectores y tiene una relevante capacidad para generar empleo.

La población ocupada ha ido en constante aumento en los últimos años, con una tasa promedio de aumento del 12%, en tanto que uno de cada cuatro empleos creados en el país ha correspondido al sector de la construcción. La escasez de mano de obra cualificada resalta de forma relevante en el sector. Como características recientes destaca el aumento de la obra civil, que ha consolidado el incremento de la actividad, y la reciente expansión de la subcontratación, fenómeno que se acompaña de un empleo de peor calidad, una estructura empresarial que impone estrategias de reducción de costes por la vía de rebajar condiciones de calidad en el trabajo y un empeoramiento de las condiciones de salud y seguridad.

En este marco, se ha generado la necesidad de nuevas ocupaciones y cualificaciones para satisfacer la elevada demanda actual y las necesidades generadas por la innovación tecnológica implantada en el sector. A su vez, el requisito de controlar las elevadas cifras de siniestralidad sectoriales obligan a potenciar figuras especializadas en salud, y seguridad e higiene en el trabajo, con el fin de garantizar las imprescindibles medidas preventivas necesarias en materia de salud y seguridad.

4.2. APROXIMACIÓN MULTISECTORIAL

Comercio al por menor: Inglaterra

El comercio en el Reino Unido está dominado por grandes cadenas de supermercados, a la vez que existen otras grandes firmas de productos no alimenticios y pequeñas tiendas con propietarios familiares.

El empleo en el sector se caracteriza por la presencia de muchos jóvenes que combinan el trabajo con el estudio o que trabajan durante las vacaciones, así como muchos otros empleados que están trabajando a tiempo parcial (el caso de las mujeres o de los jubilados). Muchos de sus trabajadores no ven a este sector como un lugar para hacer una carrera profesional, salvo el de poder llegar a cargos de dirección.

La industria del comercio no ha tenido tradicionalmente aprendices y actualmente apenas se recurre a las cualificaciones existentes en el sector. A pesar de un nuevo diseño en la cualificación definida para los aprendices, algunas de las grandes compañías comerciales preferirían desarrollar sus propias cualificaciones y que se retirara la oferta de los NVQs. Sin embargo, se han producido recientemente cambios muy importantes en el sector: el vínculo entre dos organizaciones relevantes sectoriales (*London Chamber of Commerce and Industry Examinations Board* por una parte y *Sector Skills Council for Retail* por otra), para crear una nueva cualificación diseñada específicamente para la industria del comercio, con reconocimiento nacional. La constitución y creación de un certificado de competencias comerciales (CRS) es valorado por los socios ingleses como un paso muy relevante en el desarrollo del marco de la cualificación comercial.

Por último, hay que mencionar que en el sector del comercio, salvo algunas excepciones, los sindicatos ingleses tienen una débil organización. Las organizaciones empresariales, por su parte, tratan de desarrollar estrategias de formación propias y paralelas a los sistemas nacionales, que cuentan con la aprobación del Gobierno británico.

Industria del plástico: Francia

Las pequeñas y medianas empresas, que a menudo se encuentran localizadas en pequeñas ciudades de algunas regiones, constituyen el eje central de esta industria. El número medio de trabajadores en las empresas de la industria del plástico en Francia es de 40 frente a los 100 de Alemania. Estas PYMES tienen un volumen de negocios entre 5 y 10 millones de euros y están a menudo subcontratadas por grandes grupos industriales, donde se detectan estrategias de “nichos altamente especializados” para mantener el mercado. A pesar del carácter vulnerable de las PYMES, estas empresas muestran una rápida expansión del sector en el mercado.

En la industria del plástico francesa cabe señalar que se cuenta con una gran cantidad de trabajadores temporales, alcanzando un 20% de la mano de obra.

Existen distintos tipos de Diplomas del Ministerio de Educación recientemente actualizados por las CPCs. En este campo, hay que mencionar que las decisiones, según la información disponible, se toman consensuadamente y en sesiones colectivas de trabajo entre los agentes sociales, aunque resalta la

importante influencia de los inspectores del Ministerio de Educación en la fase técnica.

La Federación de Empresarios juega un importante papel en la formación continua. Tanto el Ministerio de Educación como los agentes sociales coinciden al considerar que los diplomas deberían mantener un componente de educación general. Como dato, se señala que el número de diplomados al año alcanza los 1600, de los cuales 800 corresponderían a un grado de trabajador cualificado.

Comercio: República Checa

El sector del comercio es un sector relevante en tanto que produce cerca del 13% del producto nacional bruto. Las compañías de comercio checo suponían, a finales de 1999, aproximadamente el 37% de la totalidad de empresas registradas en el país. La mayoría de estas empresas están actualmente conformadas por personas auto-empleadas, en tanto que en el resto se detectan distintos tipos de empresas y algunas cooperativas. En este sector, también hay que señalar que el 21% de la población empleada es femenina, frente al 10% en el año 1989.

Destaca el alza en el número de compañías internacionales frente a la disminución de compañías nacionales. Este crecimiento de las compañías internacionales en el año 2000 supuso una caída del empleo en las empresas nacionales (16%) y el crecimiento en las internacionales (10,5%). Estas cifras muestran la tensión principal en el sector, especialmente en el comercio al por menor. La presencia en el sector de las cadenas internacionales, que con su experiencia, conocimiento y práctica, ponen el énfasis en los productos e incrementan la eficacia en todos los niveles, repercute en productos de impacto en el mercado.

A pesar de la mutua competencia entre todos los tipos de empresa (nacionales e internacionales), el informe checo señala el hecho de que todas las compañías cooperan entre ellas; como muestra, se señala la constitución del denominado *Foro del Comercio de la República Checa*, entidad encargada del fomento del comercio y cuidado de los intereses comunes. Los objetivos de este forum se centran en orientar sus acciones para cooperar en el suministro de productos, en el intercambio de información para el beneficio común y en el establecimiento de acciones dirigidas a incrementar la coordinación entre el personal de dirección y la formación de personal.

Financiero: España

El sistema financiero español comprende el sector de la Banca junto con las Cajas de Ahorro, las Cooperativas y el sector de Seguros. La relevancia del sector en la estructura productiva del país obliga a señalar que, ante el limitado

desarrollo en España de los mercados de capitales, los bancos constituyen el principal proveedor de financiación para las empresas españolas. En el último periodo la banca, que ocupaba prácticamente la mitad del mercado financiero en términos de empleo global, está perdiendo posiciones que son tomadas por la Cajas de Ahorro. La concentración de la banca (concentración de capital por absorción y fusiones de gran alcance) y la reducción sustancial del volumen de empleo, son las dos tendencias a resaltar, en un complejo proceso de transformación del sector a través de la desintermediación, la reconversión, la concentración de capital y la transnacionalización. Entre las transformaciones más relevantes cabe señalar la informatización de las oficinas bancarias, la extensión de los canales de relación comercial con gran agilidad, un modelo de servicio orientado al cliente individualizado, nuevos sistemas de comunicación entre empresas y, paralelamente, la extensión de nuevas formas organizativas que simplifican las tareas administrativas e incrementan las comerciales, segmentando los tradicionales perfiles ocupacionales.

Una estrategia de desinversión selectiva ha hecho que las oficinas menos rentables sean las más afectadas por la política de prejubilaciones, donde trabajadores con mayores niveles salariales y mayor antigüedad en la empresa, han sido sustituidos parcialmente por mujeres y jóvenes contratados bajo nuevas condiciones. Como consecuencia, la disolución del modelo de desarrollo profesional basado en la antigüedad permite el avance de una estrategia dirigida a introducir la flexibilidad en la gestión empresarial de los recursos humanos.

Por último, habría que mencionar algunos de los problemas relevantes del sector en relación al desarrollo de las cualificaciones: primero, los limitados resultados en el sector financiero (no así en el subsector seguros) alcanzados por los Observatorios de formación y empleo, al no concretarse en términos eficaces de acuerdo a las necesidades empresariales del sector; segundo, la indefinición de las tareas a desarrollar por cada uno de los grupos profesionales definidos en el subsector seguros; y, tercero, el limitado reconocimiento administrativo, al no existir ninguna acreditación sectorial relativa al nivel de cualificación alcanzado en una ocupación, siempre entendiendo que la finalidad última debería ser la homologación con el entorno de la U.E.

Una vez repasado el marco general de los variados sectores considerados en el proyecto, es evidente que difícilmente se puede hacer una aproximación comparativa ya que se trata de sectores muy diferentes. A pesar de ello, algunos puntos se detectan como *elementos comunes en esta presentación multisectorial*:

- Una de las características predominantes en los sectores considerados es el protagonismo de las grandes empresas en lo relativo a las cualificaciones profesionales, las cuales tienden a estar más implicadas en los procesos bipartitos o tripartitos de discusión que las pequeñas y medianas empresas.

- Para vincular a las PYMES se considera necesaria la intervención de la Administración y los agentes sociales. De igual forma, se aprecia como necesidad relevante el estructurar la cualificación en torno a los sectores para facilitar que se integren las pequeñas y medianas empresas.
- En relación al origen y destino de las cualificaciones, existe una opinión mayoritaria que pone de relieve la importancia de la demanda del sistema productivo. Aún admitiendo, más en unos sectores que en otros, que existen competencias básicas o transversales sobre las que conviene incidir en la formación inicial, se considera que el origen y el destino de las cualificaciones es la empresa.
- En tanto que en varios sectores las grandes empresas cuentan con sistemas de formación propios, un punto de conflicto podría situarse no tanto en la cualificación como en certificar o reconocer tal cualificación facilitada por la empresa para que pueda ser utilizada en otras empresas. El temor, expresado por algunas empresas de que los trabajadores formados y cualificados se pasen a la competencia, choca con el hecho de que si la cualificación no se reconoce, al menos a nivel sectorial, no podrá ser nunca considerada un patrimonio del trabajador.

Por último, a continuación se sintetizan las conclusiones emitidas y las opiniones de consenso alcanzadas en el grupo de trabajo multisectorial del Seminario final:

- El origen y el destino de las cualificaciones es la empresa, por lo que no hay que perder de vista el importante papel que éstas deben desarrollar, sobre todo en la definición de los estándares de competencia profesional y en la construcción de los sistemas de reconocimiento y certificación de las cualificaciones profesionales. Desde este enfoque, la visión sectorial nunca debería perderse, a pesar de la importancia de lo local o territorial.
- En las grandes empresas la cualificación se negocia, se valora y en mayor o menor medida, se reconoce. En cambio, para vincular a las Pymes es necesaria la intervención extra empresarial: por una parte la Administración y por otra los agentes sociales.
- Existe una enorme diversidad entre sectores dentro de un mismo país y entre países, por lo que se apunta la necesidad de realizar estudios específicos de carácter comparativo, siempre que se disponga de estructuras y desarrollos susceptibles de comparación.

5. CONCLUSIONES FINALES

- Los cambios en la economía global inciden en la totalidad de los países participantes en el proyecto alterando en distinta forma sus respectivos sistemas productivos, los cuales tienden, en diferente grado, y por distintas vías, hacia una economía y planificación social que ha de innovar en la cualificación de sus recursos humanos. Se trata de un contexto global que resalta la importancia de las cualificaciones profesionales y del elemento formativo adscrito a las mismas.
- En ese contexto, el desarrollo de las cualificaciones conforma una de las líneas prioritarias de carácter nacional en todos 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.
- Los principios de las reformas o medidas emprendidas en los cuatro países analizados, bien en el ámbito de la educación o del trabajo, tienden a confluir en una serie de contenidos comunes que se manifiesta principalmente en cuatro elementos:
 - Fomento, desarrollo o adecuación de los distintos sistemas y niveles formativos de forma integrada.
 - Interés por la renovación y actualización de las cualificaciones profesionales.
 - Importancia concedida a las demandas del mercado.
 - Pronunciamientos a favor del diálogo social y la participación de los agentes sociales.
- En la totalidad de los países, los diversos desarrollos nacionales se han visto potenciados por las directrices europeas específicas, especialmente en lo relativo a la formación continua, así como también por la normativa comunitaria sobre medio ambiente y seguridad e higiene en el trabajo.
- Durante las últimas dos décadas la iniciativa en el proceso de desarrollo de las cualificaciones ha sido emprendida por los Gobiernos, a través de las políticas, reglamentaciones y otro tipo de actuaciones, aunque cabe resaltar que existen diferencias relevantes entre los cuatro países según el nivel de implantación formal de la estructura de cualificaciones profesionales establecida en cada país.
- Mayoritariamente las políticas y actuaciones van principalmente dirigidas a:
 - Adaptar u homologar las distintas ofertas formativas de acuerdo con las necesidades actuales de cualificación en el mercado.

- Generar una acreditación de las cualificaciones en un marco nacional.
 - Regular o potenciar los organismos pertinentes para la acreditación.
- Con la excepción de la República Checa, las actuaciones de las respectivas administraciones están dirigidas a certificar las competencias fundamentándose en modelos ocupacionales más o menos flexibles de ámbito nacional y desarrollados sectorialmente.
 - En todos los informes nacionales elaborados por los países participantes en el proyecto se resalta la importancia de fomentar la transparencia en relación a las cualificaciones profesionales, con el fin de alcanzar un sistema internamente coherente. Con diferencias muy amplias en el tiempo, todos los países pretenden introducir instrumentos específicos con el fin de garantizar la transparencia de titulaciones, diplomas y cualificaciones. De hecho, dependiendo de la situación nacional específica, hay diversas actuaciones dirigidas a rellenar las deficiencias o vacíos de cualificación en algunos sectores (caso francés), aprobar una nueva Ley de Formación Profesional para alcanzar un sistema integrado (caso español) u ordenar la “jungla de cualificaciones” para evitar las duplicidades innecesarias (caso inglés); a cierta distancia en cuanto a la concreción de las medidas emprendidas, el caso checo también se inicia en esta línea con pronunciamientos positivos al respecto y la elaboración de un Libro Blanco. Esta común preocupación por la transparencia en el ámbito nacional es un paso imprescindible y previo para facilitar su extensión al marco europeo.

Como conclusiones sectoriales se resaltan los siguientes aspectos:

- La formación por la vía del aprendizaje (proceso que requiere de formación teórica en el aula y formación práctica en entornos reales de trabajo) tiene una relevancia especialmente significativa en el sector de la construcción; esto se sustenta en que es precisa la experiencia de trabajo en los procesos de aprendizaje y la vinculación entre los centros de trabajo y los de formación.
- En los convenios colectivos pactados en el sector, las cualificaciones profesionales no son una cuestión preferente, incluso, mayoritariamente no es un tema mencionado en la negociación colectiva.
- Tampoco se detecta un reconocimiento generalizado de la formación adquirida por la vía de la formación continua en cualquier sector.
- Se impone agilizar los procesos de actualización de las cualificaciones profesionales, así como potenciar el valor de las certificaciones y la formación a lo largo de la vida.

- En tanto las cualificaciones tienen su destino en el sistema productivo, parece imprescindible definir y estructurar la cualificación profesional en torno a los sectores, a pesar del peso en algunos casos de lo local o territorial.
- En relación a la participación de los agentes sociales en todo el proceso de desarrollo de las cualificaciones, hay que resaltar que se asiste a formas muy variadas de implantación del diálogo social entre los distintos países estudiados en este proyecto. Tal diversidad está relacionada con los distintos niveles de formalidad, tradición organizativa, impulso institucional, implantación, fuerza de agentes sociales, desarrollo regional, cultura asociativa, etc.
- La participación de los agentes sociales en el desarrollo de las cualificaciones lógicamente no es homogénea en los distintos países, ni en intensidad ni en grado o extensión; mientras que en unos países los agentes sociales 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- en otros canalizan su actuación en tan sólo alguna de estas áreas o etapas de conformación de una cualificación.
- La intensidad de la participación varía también según países, e internamente según instancias y sectores: la participación de los agentes sociales en unos casos se concreta en derecho a la información y consulta y en otros, sin embargo, se plasma en la toma de decisiones e incluso en el proceso de certificación.
- Los informes nacionales manifiestan en diferentes grados la preocupación existente en relación a la eficacia real del diálogo social, sea en términos de representatividad de las instituciones y los agentes sociales implicados en las organizaciones pertinentes (caso checo), en términos de no responder suficientemente a las necesidades sectoriales (caso inglés y español), o en términos de disfunciones o distancias entre las direcciones de tales organizaciones y los miembros de “base” de las mismas (caso francés, inglés y español). En la mayoría de los países, el agente empresarial es el que asume mayor liderazgo activo.
- Los distintos niveles de participación están relacionados con los variados contextos, trayectorias, enfoques y prácticas sociales existentes, todo lo cual se manifiesta en el tradicional eje 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 (caso inglés, español, ...). Muchas de las diferencias en este

punto se concentran o están relacionadas con la financiación y el control de las comisiones gestoras de la formación profesional.

- En el ámbito de la negociación colectiva, hay que señalar el reducido papel de las cualificaciones profesionales en la totalidad de los países participantes en este proyecto: mayoritariamente las referencias relativas a las cualificaciones profesionales en la negociación se focalizan en la formación. La negociación colectiva se limita a mencionar o tratar los aspectos relativos al acceso de los aprendices a la formación (Inglaterra), a abordar la conversión de las antiguas categorías de las ordenanzas laborales en grupos profesionales (España) o a un papel prácticamente nulo en la actualidad (República Checa); Francia es el país que manifiesta en menor medida esta situación.
- Mayoritariamente todos los casos encuentran dificultades para articular la participación en el ámbito nacional y local, con manifestaciones muy variadas: en Inglaterra por los equilibrios entre los intereses generales de la política laboral y los de compañías, sectores o colectivos de trabajadores específicos; en la República Checa por la heterogeneidad de las entidades locales y en España por las diferencias entre la Administración central y la autonómica, al demandar algunos agentes sociales mayor actuación y celeridad en la actuación de la Administración central.
- Como propuestas para intensificar el diálogo social, los análisis de los países considerados en este proyecto coinciden en señalar que integrar de forma específica las cualificaciones profesionales en la negociación colectiva podría ser una vía muy eficaz, e incluso, un elemento imprescindible ante los nuevos desarrollos que requiere del aprendizaje a lo largo de la vida. Se trata en suma de distintas alternativas que apuestan por la decidida participación de los agentes sociales. Esta línea se reafirma en el recientemente firmado acuerdo entre ETUC, UNICE y CEEP⁴
- Por último cabe señalar que, a pesar de partir de estructuras institucionales y prácticas de diálogo social bien diferenciadas entre los países participantes en este proyecto, se detecta también la existencia de problemas similares o necesidades comunes a los que hay que enfrentarse: entre otros, responder adecuadamente a la movilidad de los trabajadores europeos, lo que requiere fomentar la transparencia transnacional de las cualificaciones profesionales.
- En este proyecto queda de manifiesto que todos los sistemas nacionales analizados adolecen de limitada clarificación y visibilidad interna, reto que habrá que superar si se pretende avanzar en el desarrollo de la transparencia transnacional.

⁴ "Framework of Actions for the Lifelong development of competencies and qualifications", marzo 2002.

6. RECOMENDACIONES PARA CADA PAIS PARTICIPANTE

Este proyecto se planteaba como uno de sus objetivos la elaboración de unas orientaciones o recomendaciones para cada uno de los países participantes en el mismo. En este apartado se presentan dichas orientaciones, así como las diversas fórmulas que los países participantes adoptaron para presentar las respectivas recomendaciones, bien entendido que las especificidades nacionales pueden consultarse en los informes nacionales correspondientes.

En el caso francés e inglés, la definición de las recomendaciones siguió el procedimiento de las entrevistas realizadas a los expertos, tal y como estaba previsto en el diseño del proyecto; si bien su fórmula de presentación se caracteriza porque las recomendaciones se presentan concentradas en un número reducido de cuestiones, acordes con elementos específicos propios de países con elevados niveles de estructuración en sus respectivos sistemas de cualificaciones.

Por su parte, el informe checo presenta un número reducido de recomendaciones debido a que el país se encuentra con una limitada experiencia en la participación de los agentes sociales, lo cual ha limitado considerablemente sus aportaciones al fin propuesto. A pesar de ello, el informe checo elaboró sus recomendaciones de acuerdo a la información secundaria disponible y las entrevistas realizadas.

En el caso español, se procedió a la elaboración de la guía de recomendaciones a través del análisis de fuentes de información secundaria y de entrevistas a distintos expertos; como resultado, se obtuvieron diversas recomendaciones que surgieron de acuerdo a dos criterios: el grado de concordancia entre los expertos entrevistados y la eficacia alcanzada en algunas experiencias de vanguardia.

A continuación se exponen las recomendaciones señaladas para cada uno de los países participantes:

Francia

- Desarrollar los actuales sistemas de certificación profesional que se fundamentan en la demanda, ya que éstos fortalecen la respuesta de la certificación a las necesidades de cada sector.
- Enfatizar la "visión sectorial" en los certificados profesionales e introducir mayor coherencia entre los tres modos de certificaciones existentes, entendiendo que la creación del Registro Nacional de Calificaciones Profesionales aportaría dicha coherencia al identificar los elementos comunes y las conexiones entre tales certificados.

- Incentivar posiciones más activas por parte de los agentes sociales en lo relativo a la certificación; la promoción de tales iniciativas debería realizarse tanto dentro como fuera de las CPCs.
- Fomentar el diálogo social ya que, especialmente en la industria del plástico, se demuestra su utilidad en el diseño de nuevas cualificaciones y certificaciones. En este mismo sector, se impone acortar la distancia existente entre la actualización de las cualificaciones y el escaso conocimiento que sobre ella tienen las pequeñas y medianas empresas del sector.
- En el sector de la construcción, y de cara a mejorar el nivel de información de los jóvenes acerca de las vías de acceso al sector y sobre las condiciones de trabajo en el mismo, se proponen diversas medidas: promover y desarrollar intercambios entre jóvenes de distinta formación y de diferentes empresas, difundir tipos de empleos y características del sector a través de la celebración de presentaciones o exposiciones, realización de talleres, estancias cortas en las empresas, fomento del diálogo entre los jóvenes trabajadores y los jóvenes en formación, etc.
- Como necesidades futuras, se apunta la idea de fortalecer las competencias transversales de los aprendices con el fin de facilitar a la gente más joven su entrada e integración en las empresas y el fomento de su propio desarrollo.

Inglaterra

- Asegurar que los *Sector Skills Councils* sean plenamente representativos de todos los actores del sector y que exista una colaboración efectiva con los mismos.
- Promover que los niveles y cualificaciones sean adecuados a las necesidades de todos los participantes en el sector, así como dirigidos a satisfacer tales necesidades.
- Asegurar que todos los acuerdos sectoriales de formación proporcionen un vínculo efectivo con las necesidades de los actores locales y regionales.
- Fomentar el desarrollo del diálogo social en las empresas para favorecer la implementación efectiva de los niveles de cualificación requeridos.

República Checa

Todos los agentes sociales deberían:

- Delegar en los expertos del NUOV -una relevante plataforma de intercambio- el desarrollo de los perfiles profesionales y la formación profesional inicial.
- Evaluar los cursos de formación desde la perspectiva de las necesidades de la organización y de sus miembros, así como utilizar el conocimiento alcanzado para mejorar sus actividades.
- Aumentar el intercambio de información con otros agentes (escuelas, oficinas de empleo, NUOV, instituciones regionales, etc.).
- Concentrar sus actividades de formación continua con el fin de conformar una formación especializada y complementaria de sus cualificaciones.
- Incentivar a sus miembros para que otorguen una mayor atención a las lagunas existentes en las competencias de sus trabajadores.
- Impulsar a los miembros de sus organizaciones para que se organice una formación adecuada a las necesidades existentes en el país.

España

- Promover la apertura de las administraciones competentes a una mayor participación de los agentes sociales, para impulsar el desarrollo del SNCP.
- Realizar los acuerdos sobre cualificaciones profesionales en el marco de la negociación colectiva en el nivel más elevado de decisión posible.
- Facilitar la apertura de la Administración central a la participación de las Comunidades Autónomas en el proceso de creación de las cualificaciones profesionales.
- Priorizar la relación entre centros de formación profesional y empresas de su entorno como mecanismo de promoción de la formación profesional.
- Adoptar las medidas necesarias que permitan impulsar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Nacional de Formación Profesional y en la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional:
 - El desarrollo de la reglamentación necesaria para la puesta en funcionamiento de la ley orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional, recientemente aprobada.
 - La transparencia con el resto de los países integrantes de la UE del sistema español de certificación de las cualificaciones profesionales.
 - El fomento de la evaluación de la calidad de los tres subsistemas de la formación profesional española.

- La dotación del INCUAL de los medios necesarios para que pueda ejercer las funciones que le corresponden de establecer las reglas de la acreditación y la certificación, con el apoyo y la participación de los agentes sociales.
- La integración de los tres subsistemas de formación profesional, así como la integración de los sistemas de reconocimiento por la vía administrativa, dentro de un modelo nacional.
- La puesta en marcha de los trabajos orientados a la certificación de la formación profesional continua en el marco del SNCP.
- El desarrollo específico requerido para el reconocimiento de la experiencia laboral y el conocimiento no formal, con el fin de integrar las distintas formas de adquisición de la competencia profesional.
- La mejora de las redes de orientación profesional como forma de incidir en la selección de los futuros profesionales.

A continuación se recogen las recomendaciones relativas a las fases que, según la metodología de trabajo utilizada, constituyen la conformación de una cualificación profesional:

Delimitación

- Homogeneizar los métodos de trabajo en los Observatorios de empleo para el estudio sobre la evolución de las cualificaciones, a la vez que se incrementa la coordinación de tales Observatorios.
- Revisar de manera periódica (en unos sectores anual y en otros quinquenal) tanto las competencias técnicas y actitudinales requeridas por las ocupaciones como las cualificaciones profesionales que hayan sido previamente definidas, en los ámbitos nacional y territorial.

Determinación

- Incluir en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales la totalidad de las cualificaciones demandadas por el sistema productivo.
- Favorecer la participación activa de los expertos y técnicos de las propias empresas en el diseño de las cualificaciones profesionales.

Reconocimiento

- Establecer mecanismos de seguimiento a fin de controlar que las empresas expongan de forma clara los criterios utilizados para reconocer (acreditar) la cualificación de los trabajadores.
- Reconocer las cualificaciones profesionales en los sistemas de selección de personal y de contratación de la Administración Pública.
- Generalizar la tarjeta electrónica de competencias profesionales, para permitir una mayor transparencia de las mismas y facilitar la movilidad de los trabajadores.
- Regular las categorías profesionales y actualizarlas con las nuevas profesiones, con el acuerdo de todos los agentes sociales.

Glosario

ACVC:	Association pour la Certification des Compétences Professionnelles / Asociación para la Certificación de las Competencias Profesionales
AFPA:	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes / Asociación para la Formación Profesional de Adultos
APEL:	Accreditation of experience and previous learning / Acreditación de la experiencia y aprendizaje previos
CBI:	Confederation of British Industry / Confederación Industrial de Gran Bretaña
CCE:	Certificat de Compétences dans l'Entreprise / Certificado de Competencias en la Empresa
CCP:	Certificat de Compétences Professionnelles / Certificado de Competencias Profesionales
CEAJE:	Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios
CEEP:	European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest / Centro Europeo de Empresas con Participación Pública
CEP:	Contrat d'Études Prévisionnelles
CITB:	Construction Industrial Training Board / Oficina de Formación de la Industria de la Construcción
CPCs:	Commissions Professionnelles Consultatives / Comisiones Profesionales Consultivas
CQP:	Certificats de Qualification Professionnelle / Certificados de Cualificación Profesional
CRS:	Certificate in Retail Skills / Certificado de Competencias en el sector del comercio
CVT:	Continuing Vocational Training / Formación Profesional Continua
ETUC:	European Trade Union Confederation / Confederación Europea de Sindicatos
FGUCM:	Fundación General de la Universidad Complutense de Madrid
FLC:	Fundación Laboral de la Construcción
FORCEM:	Fundación para la Formación Continua
FPO:	Formación Profesional Ocupacional
IEEPS:	Institut Européen d'Éducation et de Politique Sociale / Instituto Europeo de Educación y Política Social
INEM:	Instituto Nacional de Empleo
INCUAL:	Instituto Nacional de las Cualificaciones
LSC:	Learning and Skills Council / Consejo de Formación y Competencias
NQF:	National Qualifications Framework / Marco Nacional de Cualificaciones
NUOV:	National Institute of Technical & Vocational Education / Instituto Nacional de Educación Profesional y Técnica
NVQs:	National Vocational Qualifications / Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
Plan FIP:	Plan de Formación e Inserción Profesional
PYMEs/SMEs:	Pequeñas y Medianas Empresas / Small Medium Enterprises
QCA:	Qualifications and Curriculum Authority
RHSD CR:	Consejo de Acuerdo Económico y Social de la República Checa
RVQ:	Review of Vocational Qualifications / Revisión de Cualificaciones Profesionales
SNCP:	Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
SOŠ:	Technical Secondary Schools / Escuelas Técnicas Secundarias
SOU:	Vocational Secondary Schools / Escuelas Profesionales Secundarias
SSC:	Sector Skills Council / Consejo de Competencias Sectoriales
TUC:	Trades Union Congress / Asociación de representantes de los sindicatos británicos
UNICE:	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / Asociación de Confederaciones de Empresarios Europeos
VAE:	Validation des Acquis de l'Expérience / Validación de la Experiencia Laboral
VAP:	Validation des Acquis Professionnels / Validación de las Competencias Profesionales

El trabajo que aquí se presenta es el resultado final del Proyecto Leonardo VQT-Dialogue, proyecto que se fijó como objetivo analizar el papel e influencia de los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales) en el desarrollo e implementación de las cualificaciones profesionales en un número contrastado de países: Francia, Inglaterra, República Checa y España. Para ello se realiza una comparación de las diferentes estructuras y perspectivas de interés en los países objeto del estudio respecto a los sistemas de cualificación profesional y competencias profesionales realizados en el marco de los procesos de diálogo social, así como una exposición de los enfoques que en la práctica concreta de la negociación y el diálogo social utilizan los agentes sociales y no sólo la plasmación que de las mismas resulta en los acuerdos sociales.

