

Seminario 2004



"Formación Profesional
y empleo:
hacia un espacio común"



Consejo Escolar del Estado



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

Seminario sobre

***"Formación Profesional y Empleo:
hacia un espacio común"***

Madrid, 4 y 5 de febrero de 2004
Salón de Plenos del Consejo Escolar del Estado



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

CONSEJO ESCOLAR
DEL ESTADO



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA
Consejo Escolar del Estado

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Subdirección General de Información y Publicaciones

N.I.P.O.: 176-04-182-1

Depósito Legal: M-26018-2004

Imprime: Sociedad Anónima de Fotocomposición

PRESENTACIÓN

En los días 4 y 5 de febrero de 2004, el *Consejo Escolar del Estado* organizó el Seminario en el que, bajo el título "*Formación Profesional y empleo: hacia un espacio común*", se trataron los distintos aspectos relacionados con la Formación Profesional y sus transformaciones en el entorno productivo globalizado y cambiante de nuestros días.

La estructura del Seminario, en su edición correspondiente al año 2004, giró en torno a cuatro ejes básicos, que fueron objeto de diversas ponencias y una mesa redonda: la Formación Profesional y el empleo en el ámbito de la Unión Europea, la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y, finalmente, la Formación en Centros de Trabajo.

Se incluyen en esta publicación las distintas Ponencias e Intervenciones que se desarrollaron en las jornadas. Los coloquios que siguieron a las exposiciones, dadas sus características, no se recogen en la publicación, aunque su texto íntegro se encuentra incorporado a la *página web* del Consejo Escolar del Estado (<http://www.mecd.es/cesces/inicio.htm>).

Las conclusiones finales de este Seminario serán la aportación del Organismo a los *XV Encuentros de Consejos Escolares Autonómicos y del Estado*, que tendrán lugar en el mes de mayo de 2004, organizados por el Consejo Escolar de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Este Presidente espera que las Conclusiones definitivas de este Seminario y de los Encuentros de Consejos Escolares Autonómicos y del Estado, las cuales serán oportunamente elevadas a la Administración educativa correspondiente, supongan importantes elementos de reflexión encaminados a la mejora permanente de la Formación Profesional en nuestro país y de su conexión directa con el empleo.

Alfredo Mayorga Manrique
Presidente del Consejo Escolar del Estado



ÍNDICE

	<u>Página</u>
Programa.....	9
Inauguración y presentación del Seminario por la Ilma.Sra.D ^a Isabel Couso Tapia, Secretaria General de Educación y Formación Profesional y el Ilmo.Sr.D. Alfredo Mayorga Manrique, Presidente del Consejo Escolar del Estado	13
Ponencia "Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea"	27
Ponente: Dr. Matthias Walter	
Moderador: D. Pedro Ambrosio Flores	
Ponencia "Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional"	47
Ponente: D. José Luis Mira Lema	
Moderador: D. Ramón Pérez Juste	
Ponencia "El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales"	87
Ponente: D ^a . Francisca Arbizu Echávarri	
Moderador: D. Juan Hernández Carnicer	
Mesa Redonda "La Formación en Centros de Trabajo (FCT) y el acceso al mundo laboral desde los ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada"	109
Moderador: D. Pedro Rosés Delgado	
Ponentes:	
▪ D. Mariano del Castillo Rodríguez	119
▪ D. Juan M ^a Menéndez-Valdés Álvarez	123
▪ D ^a Carmen Gómez García	129
▪ D ^a Gema Torres Sastre.....	147
▪ D. José Mario Rodríguez Alvaríño.....	153
Clausura del Seminario	157
Relatoría Final	167
Relación de Asistentes	183

PROGRAMA

"Formación Profesional y Empleo: hacia un espacio común"

Fecha de celebración: 4 y 5 de febrero de 2004

Lugar: Salón de Plenos del Consejo Escolar del Estado

Organiza: Consejo Escolar del Estado

Día 4 de Febrero

- 9,30 h. Recogida de material
- 10,00 h. **Inauguración y presentación del Seminario**
D^a Isabel Couso Tapia, Secretaria General de Educación y Formación Profesional.
D. Alfredo Mayorga Manrique, Presidente del Consejo Escolar del Estado.
- 10,30 h. Ponencia: **"Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea"**

Ponente: **Dr. Matthias Walter**, Federal Institute for Vocational Training (Instituto de las Cualificaciones Alemán).

Moderador: **D. Pedro Ambrosio Flores**, Subdirector General Adjunto de Acción Educativa.
- 11,30 h. Coloquio.
- 12,15 h. Descanso.

- 12,45 h. Ponencia: **"Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional"**.

Ponente: **D. José Luis Mira Lema**, Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa (MECD).

Moderador: **D. Ramón Pérez Juste**, Catedrático de Pedagogía Experimental de la EUNEC y Vicepresidente del Consejo Escolar del Estado.

- 13,45 h. Coloquio.

Día 5 de Febrero

- 9,30 h. Ponencia: **"El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales"**

Ponente: **D^a. Francisca Arbizu Echávarri**, Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Moderador: **D. Juan Hernández Carnicer**, Consejero del Consejo Escolar del Estado.

- 10,30 h. Coloquio.

- 11,15 h. Descanso.

- 11,45 h. Mesa Redonda: **"La Formación en Centros de Trabajo (FCT) y el acceso al mundo laboral desde los ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada"**

Ponentes:
 - **D. Mariano del Castillo Rodríguez**, Vicepresidente del Consejo General de la Formación Profesional.
 - **D. Juan M^a Menéndez-Valdés Álvarez**, Representante de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

- **D^a Carmen Gómez García**, Técnico del Servicio de Orientación Profesional del Servicio Público de Empleo Estatal y Consejera de la Red de Servicios de Empleos Públicos Europeos (EURES).
- **D^a Gema Torres Sastre**, Representante de la Confederación Sindical CC.OO.
- **D. José Mario Rodríguez Alvariño**, Representante de la Confederación Sindical UGT.

Moderador: **D. Pedro Rosés Delgado**, Asesor Docente de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

- 13,15 h. Coloquio. Conclusiones
- 14,00 h. **Clausura del Seminario.**
- 14,30 h. Vino español.

Coordinadores:

- **D. Ramón Pérez Juste**, Vicepresidente del Consejo Escolar del Estado.
- **D. José Luis de la Monja Fajardo**, Secretario General del Consejo Escolar del Estado.

Relator:

- **D. Antonio Frías del Val**, Consejero Técnico del Consejo Escolar del Estado.

INAUGURACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL SEMINARIO

Intervención de:

D. Alfredo Mayorga Manrique

Presidente del Consejo Escolar del Estado

D. Alfredo Mayorga Manrique

Presidente del Consejo Escolar del Estado

Buenos días. Vamos a dar comienzo a las jornadas del presente año.

Ilustrísima Secretaria general de Educación y Formación Profesional, mi buena amiga Isabel Couso, queridos amigos, un año más el Consejo Escolar del Estado se complace en organizar el seminario que, en esta edición, lleva por título *"Formación Profesional y Empleo: hacia un espacio común"*. Sentimos una profunda satisfacción en poder contar una vez más con la respuesta entusiasta de todos vosotros, representantes de las organizaciones integradas en la comunidad educativa, autoridades de las administraciones del Estado y de las administraciones autonómicas, miembros del Consejo Escolar del Estado y de las comunidades autónomas y personas que de una forma u otra habéis hecho de la educación vuestro centro preferente de atención.

En la edición de este año, que hace la número quince desde la creación de esta institución, se aborda un tema siempre candente en el ámbito educativo como es la Formación Profesional y su directa relación con el empleo, el cual fue elegido como tema central a desarrollar en el decimoquinto encuentro de consejos escolares autonómicos y del Estado que tendrá lugar el próximo mes de mayo, organizado por el Consejo Escolar de Madrid. Las conclusiones de este seminario serán la aportación del Consejo Escolar del Estado a dichos encuentros, una vez aprobados por su comisión permanente.

El seminario se estructura en tres ponencias y una mesa redonda seguida de los correspondientes coloquios y debates. La primera ponencia del día de hoy correrá a cargo de don Matthias Walter, representante del Instituto Federal de las Cualificaciones de Alemania, y versará sobre la política europea de la Formación Profesional, conversión o divergencia. Hablará sobre la libre circulación de trabajadores y el papel relevante de la Formación Profesional en la cohesión social y económica.

En la segunda ponencia del día de hoy, don José Luis Mira Lema, director general de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa del Ministerio de Educación y Cultura, abordará la temática relacionada con la Ley

de Cualificaciones de la Formación Profesional, con especial incidencia en los distintos subsectores de la Formación Profesional de nuestro país.

En la jornada de mañana, doña Francisca Arbizu, directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales, expondrá su ponencia sobre el catálogo nacional de cualificaciones profesionales en la que podremos apreciar su significado y evolución dentro del sector de la Formación Profesional. Seguidamente, se desarrollará una mesa redonda que tratará la problemática relativa a la formación en centros de trabajo y el acceso al mundo laboral desde los ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada, en la que participarán destacados representantes de la Administración y de las fuerzas sociales más directamente implicadas en la materia.

Como en años anteriores, en la presente edición de este seminario ha sido distribuido el material incluido en la carpeta correspondiente donde se recoge, junto con el programa y extracto de las ponencias e intervenciones que tendrán lugar en el mismo, dos CDs con un amplio fondo documental sobre temas objeto del seminario.

Este presidente os agradece vuestra presencia en el seminario y anima a todos a participar en las actividades y en los coloquios que tengan lugar en el mismo exponiendo de forma abierta vuestros distintos enfoques sobre los temas tratados ya que solo con esa participación activa podemos dotar a las conclusiones finales del rigor, la profundidad y la riqueza de matices surgidos de la pluralidad que caracteriza a los integrantes de la comunidad educativa.

En esta sesión se encuentra con nosotros, como he tenido la oportunidad de manifestar al comienzo de mi breve intervención, la ilustrísima señora doña Isabel Couso Tapia, Secretaria general de Educación y Formación Profesional del Ministerio de Educación y Cultura, a quien agradezco de manera personal e institucional su presencia entre nosotros, las palabras que nos va a dirigir por su alta cualificación y por el papel fundamental que ha tenido y tiene, precisamente, en la política educativa de nuestro Ministerio.

Sólo me queda agradecer vuestra presencia y la de la Secretaria general.

Muchas gracias.

INAUGURACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL SEMINARIO

Intervención de la:

Ilma. Sra. D^a. Isabel Couso Tapia

Secretaria General de Educación y Formación Profesional

Ilma.Sra.D^a Isabel Couso Tapia

Secretaria General de Educación y Formación Profesional

Ilmo. Sr. Presidente del Consejo Escolar del Estado, Autoridades del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, representantes de los Consejos Escolares Autonómicos, representantes de Instituciones Europeas, Sres. y Sras.

Es un honor participar en la inauguración de este Seminario sobre *"Formación Profesional y Empleo: hacia un espacio común"*, organizado por el Consejo Escolar del Estado, que servirá de base para las aportaciones que esta institución presentará en próximas jornadas.

Las Ponencias del Seminario versarán sobre "La Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea"; "La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional"; "El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales" y "La Formación en Centros de Trabajo".

Las citadas ponencias expresan claramente los ejes fundamentales que hemos venido reforzando e impulsando desde el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en esta legislatura. Modelan un marco normativo que permite diseñar una Formación Profesional moderna, acorde con Europa, unas titulaciones adaptadas a la realidad social y económica y a las demandas de las empresas y un acceso real al empleo.

No es menos significativo en este nuevo marco, la mejor imagen que percibe la sociedad de los estudios de formación profesional, como muestran los incrementos consecutivos de alumnos matriculados en los últimos cursos escolares, sobrepasando la cifra del medio millón de alumnos en el actual curso escolar.

El Consejo de la Unión Europea en su último informe de 30 de enero de 2004 "Education and Training 2010", señala que el éxito de las estrategias diseñadas en Lisboa reclama acciones urgentes si se desean alcanzar los objetivos propuestos.

En consonancia con las propuestas formuladas en la declaración de Copenhague adoptada por los Ministros de 31 países europeos en noviembre de

2002, se destaca en el citado informe la necesidad de establecer un marco común de referencia europeo que permita la transparencia de las cualificaciones y de las competencias profesionales.

Este marco debe incluir criterios comunes de calidad y un conjunto coherente de indicadores, que faciliten un aumento de la movilidad de alumnos y profesores y que permitan valorar las enseñanzas no formales de la Formación Profesional.

Se señala también la necesidad de ofrecer una Formación Profesional capaz de atraer y fomentar las vocaciones de los alumnos por estos estudios.

En relación con la movilidad por el espacio europeo para profesores y alumnos, así como el partenariado con instituciones sociales y sectores de producción, España mantiene unas cifras que nos planteamos consolidar y mejorar.

El número de estudiantes participantes en el programa Erasmus es de 120.000 alumnos por año, lo que representa el 1% de la población estudiantil.

45.000 alumnos participan en el Programa Leonardo da Vinci y alrededor de 55.000 profesores (todos los niveles incluidos) participaron en el programa Comenius.

En lo relativo a la situación actual de la Formación Profesional en España:

- El Consejo General de Formación Profesional, el día 29 de enero de 2004, ha informado favorablemente las primeras 23 Familias Profesionales y 97 Cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, principal medida del desarrollo reglamentario de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional.
- También ha emitido informe favorable acerca del proyecto de Real Decreto por el que se establece la Ordenación de la Formación Profesional Específica.
- Se mantendrá permanentemente actualizada la formación, tanto inicial como a lo largo de la vida, adaptando las cualificaciones a lo establecido

en las normas comunitarias con lo que no solo nuestros títulos, sino también todo el sistema de Formación Profesional será homologable en Europa, lo que facilitará la movilidad de alumnos y trabajadores por todo el espacio de la Unión Europea.

Se ha producido una armonización necesaria entre lo establecido entre la Ley de Calidad y la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional. Así:

- Las enseñanzas de Formación Profesional conducirán a la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior con la finalidad de:
 - ♦ Adquirir la competencia profesional característica de cada título y de las cualificaciones que lo integran.
 - ♦ Comprender la organización y características del sector socioproductivo así como la realidad socioeconómica del territorio de cada Administración en el que se ubique la actividad concreta.
 - ♦ Adquirir las competencias lingüísticas específicas y necesarias en idiomas de la Unión Europea para el ejercicio profesional.
 - ♦ Adquirir la competencia requerida para el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación.
 - ♦ Adquirir las competencias para integrarse en equipos de trabajo y los conocimientos y habilidades necesarios en materia de prevención de riesgos laborales.
 - ♦ Conocer las oportunidades de aprendizaje y de formación de acuerdo con sus expectativas personales y profesionales.
 - ♦ Fomentar el espíritu emprendedor.
 - ♦ Fomentar la formación a lo largo de la vida.

Debo hacer mención a lo acertado de dedicar un tiempo específico en el Consejo Escolar del Estado para debatir sobre Formación Profesional y cualificaciones precisas para el acceso al mundo laboral y profesional, porque los datos de alumnos en los últimos años reflejan el interés creciente por esta

opción formativa. Así en el curso 2002/2003 la distribución porcentual de alumnos matriculados en Formación Profesional es del 42,2% reflejando un claro avance sobre el porcentaje del 35,5% que había en el curso escolar 1996/97. Estos datos nos acercan a las cifras que existen en Europa que alcanzan un porcentaje del 58%. Hasta hace poco tiempo, pensar en España en un 50% parecía inalcanzable. En esta legislatura, se han situado las cifras en el 42% antes mencionado.

Este considerable avance de los estudios de Formación Profesional ha sido posible gracias a la calidad de los distintos ciclos formativos, organizados en módulos que incluyen formación teórica y práctica. Esta organización modular consolidada en la Formación Profesional en España, es actualmente una de las recomendaciones formuladas por la Comisión Europea en distintos foros y grupos de trabajo derivados de las Cumbres Europeas. Se han mejorado notablemente los vínculos con las empresas a través del módulo y modelo de Formación en Centros de Trabajo que permite a los alumnos la realización de prácticas en empresas en un ambiente empresarial e industrial, conociendo directamente los modos de hacer de los sectores productivos.

CURSO ESCOLAR	ALUMNADO	CENTROS DOCENTES	EMPRESAS COLABORADORAS	NÚMERO DE HORAS REALIZADAS
1983-1984	2.364	74	242	271.842
1990-1991	37.953	710	18.282	6.345.284
1995-1996	84.367	1.896	35.650	33.604.400
2000-2001	140.873	2.300	77.780	56.050.340
2001-2002	185.836	2.900	83.700	74.840.620

Merece la pena conocer los datos específicos que mencionan los avances significativos de la Formación en Centros de Trabajo, que durante 2002 vinculó casi a 90.000 empresas, 3.000 centros educativos y 200.000 alumnos.

Estas características se plasman en un índice del 63% de inserción inmediata en un primer empleo para los recién titulados en muchas de las titulaciones.

Otro dato destacable es que el porcentaje de mujeres que han finalizado estudios de Formación Profesional ha ido incrementándose en los últimos tres años, llegando al 45,4%.

Por ello, vamos a seguir apostando por el futuro de estos jóvenes y mujeres que acceden a Formación Profesional.

Estos índices, además de ser datos globales, son datos de calidad, ya que los alumnos que accedan al mundo laboral tras finalizar sus estudios lo hacen ocupando puestos para los que están perfectamente preparados, a través de los Ciclos Formativos no teniendo que desarrollar tareas ajenas a ellos a lo largo de su vida escolar.

Nuestra sociedad necesita a estos profesionales cualificados para alcanzar las cotas de competitividad diseñadas para Europa en la Cumbre de Lisboa. Las empresas españolas valoran cada vez más nuestros Títulos.

Todo ello, nos hace ver un futuro prometedor para estas enseñanzas, pero también para todos los trabajadores y profesionales que, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones y de los desarrollos normativos que estamos impulsando, van a ver reconocida de una manera transparente su experiencia laboral. Con ello, puesto que hoy día no existe un solo título válido para toda la vida, queremos satisfacer la demanda de formación periódica y actualización.

Conjuntamente con la mejora sostenida de los datos de empleo impulsada por el Gobierno, queremos contribuir a la permanente modernización de nuestros entornos laborales y profesionales.

Con los avances producidos en la Ley y sus desarrollos normativos, damos un paso decisivo también en la modernización de nuestro sistema educativo y su homologación con las mejores prácticas en Europa.

Muchas gracias a todos por su atención.

DÍA 4 DE FEBRERO DE 2004

PONENCIA

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA
UNIÓN EUROPEA**

Por el **Dr. Matthias Walter**
Federal Institute for Vocational Training

Presentador del ponente y moderador:

D. Pedro Ambrosio Flores
Subdirector General Adjunto de Acción Educativa
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Presentador y moderador de la Ponencia:

D. Pedro Ambrosio Flores

*Subdirector General Adjunto de Acción Educativa
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*

Buenos días. Vamos a continuar con la sesión.

Señoras y señores consejeros, autoridades del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de las administraciones autonómicas, inspectores de educación, profesores, expertos en educación, representantes de organizaciones sociales, sindicatos y empresarios, señoras y señores invitados, tengo el honor de cumplir con un doble mandato en esta mañana; el primero es sustituir a don Manuel Corredoira López –y aprovecho la ocasión para disculpar su ausencia pues por motivos de trabajo no puede estar con nosotros y me ha pedido que le sustituya- y el segundo es presentar al ponente, tal y como me ha indicado el Presidente del Consejo Escolar del Estado, cosa que hago con la máxima diligencia y con profundo reconocimiento al Consejo Escolar del Estado y a su Presidente.

La tarea que hoy me trae aquí es muy gratificante. Se trata de trasladarles a ustedes una brevísima semblanza del vasto quehacer profesional del ponente al que tengo la satisfacción de presentar y al que conocemos suficientemente los que hemos trabajado en el ámbito de la Formación Profesional. Muchos de ustedes podrán recordar que en el congreso sobre Formación Profesional y Cualificaciones que el Ministerio convocó el mes de diciembre pasado nos acompañó participando en una de las mesas redondas que se constituyeron.

Nuestro ponente, desde una sólida formación jurídica, entre los años 1978 y 1999, inició su andadura profesional en Bonn, en la oficina federal de información y prensa del gobierno federal alemán. Esta andadura profesional le llevará a ejercer diversos puestos en el ámbito de la gestión y supervisión de estrategias de comunicación con diversos medios de comunicación, tanto en las embajadas de Argentina y Méjico, como en el propio gobierno federal alemán. En el discurrir de ese quehacer profesional, participa en diversas tareas

encomendadas por su gobierno, desplazándose entre otros países, a China y Cuba, donde realiza informes sobre el avance de un proyecto de cooperación entre un politécnico cubano y la cámara de artesanía de Dortmund, en Alemania. Una nueva etapa profesional la inicia en el año 2000, cuando se incorpora al Instituto Federal de Formación Profesional como jefe de sección de cooperación internacional de la Formación Profesional. Desde este puesto, en el año 2001, como responsable de asuntos internacionales, interviene en la tarea de trasladar la información precisa acerca de los agentes sociales en el proceso alemán de Formación Profesional. En esta tarea le corresponde, entre otras actividades, la implementación de un nuevo concepto de "Formación Profesional en el contexto internacional", la gestión de proyectos internacionales de Formación Profesional, la estrategia de integración de agentes sociales nacionales e internacionales y la asesoría política en proyectos internacionales de Formación Profesional.

Este ejercicio profesional lo compatibiliza con una incursión en el mundo universitario como profesor adjunto desde el año 1997 en la Universidad de Stuttgart, donde enseña Economía de Organizaciones Públicas y, en concreto, la gestión de la educación pública.

Para terminar, y antes de agradecer su presencia en la sede del Consejo Escolar del Estado, quisiera decir que en un ámbito tan determinante para nuestro sistema educativo como es la Formación Profesional nuestro ponente siempre ha estado dispuesto a colaborar con los distintos centros directivos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte siempre que se lo han solicitado, así como con distintas administraciones de las comunidades autónomas del Estado español, entre otras, las de Andalucía y Castilla y León.

Tiene la palabra el doctor don Matthias Walter.

Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea

Dr. Matthias Walter

Federal Institute for Vocational Training

Buenos días a todos y gracias por esta introducción sumamente amable.

Formación Profesional en Europa: ¿conversión o divergencia?

Introducción

Quisiera agradecer en primer lugar a los miembros del Consejo Escolar del Estado su amable invitación y la posibilidad de participar en este importante evento. He aceptado su invitación con sumo placer, primero, por una afinidad muy personal que me une a su país y, segundo, porque tengo la impresión de que España, en comparación con otras naciones, está promoviendo de forma progresiva y consecuente la política de Formación Profesional y la reforma correspondiente. Para mí es un alto honor tomar parte ocasional en este proceso ofreciendo de vez en cuando una modesta contribución; esta cooperación, por otro lado, nos beneficia mucho a mí y al instituto al que pertenezco, puesto que es una excelente oportunidad de profundizar conocimientos y de compartir experiencias.

Como se darán cuenta, he resuelto afrontar el riesgo de dirigirme a ustedes en castellano. Me parece que ante el coloquio que tenemos previsto para el final de esta ponencia sería conveniente agilizar la comunicación sirviéndonos de una lengua común. Habida cuenta de mis buenas intenciones, les pido comprensión y disculpas por todas las imperfecciones lingüísticas que se presenten durante mi participación.

Habría sido plausible invitar a un representante de la Comisión Europea o del CEDEFOP, el Instituto Europeo de Formación Profesional, para que expusiera sobre el tema de la política europea en este campo de actividad. Ahora bien, si ustedes han preferido invitar a un colaborador científico de un instituto nacional de investigación, me atrevo a suponer que la elección no fue

casual. Ustedes, evidentemente, no se proponen obtener información exhaustiva acerca de todas las ramificaciones de la política formativa de la Comisión. De otro modo, no sería yo la persona indicada para ofrecer detalles sobre los programas de trabajo y de acción a nivel comunitario. Quizás puedan reprochármelo, pero creo que un problema fundamental que nos afecta a todos es el sinfín de regulaciones e iniciativas con las que suele inundarnos Bruselas.

Pienso, por otra parte, que ustedes están en su derecho de suponer en mí a un europeo convencido y capaz, entre otras cosas, de exponer los lineamientos de la política europea de la Formación Profesional. Pero eso no es todo. Por ser yo el representante de un instituto científico de un Estado Miembro de la Unión Europea, creo que viene a entrar en juego un aspecto adicional: la preocupación que causa la política europea de Formación Profesional en cuanto a su compatibilidad con los distintos sistemas nacionales y a su viabilidad en el contexto nacional.

Mi ponencia, por lo tanto, no enfocará detalles sobre las regulaciones europeas en el terreno de la Formación Profesional ni las arquitecturas concretas de los sistemas específicos de capacitación y perfeccionamiento en los actuales quince Estados Miembros de la Unión Europea. Pretendo ocuparme más bien de las distintas estructuras, así como de los cálculos y previsiones a nivel nacional y comunitario, explicando cómo surgieron y cómo determinan hoy en día la política de la Unión Europea en materia de Formación Profesional.

Como lo da a entender el título de mi ponencia, el problema de la conversión estructural o la divergencia ocupa un lugar fundamental. Todo está en dilucidar si el proceso de integración europeo en el sector de la política de la capacitación y el perfeccionamiento profesionales desembocará a la larga en unas estructuras compartidas y homogéneas o si se acabará por perpetuar una (rígida) política tradicional en este sector a nivel de los Estados nacionales. Si me lo permiten, voy a destacar también a modo de ejemplo el debate que se lleva a cabo en Alemania, no porque el sistema alemán me parezca superior a los demás, sino para ejemplificar el hecho de que las estructuras duales surgidas en los países germanófonos son tan difíciles de integrar en el panorama comunitario que tal dificultad pone en peligro la supervivencia de las mismas.

El rigor científico y un deseo personal me impone citar a tres estudiosos cuyos trabajos y publicaciones enriquecerán esta ponencia: el Profesor Dr. Walter Georg, de la Universidad de Estudios a Distancia de Hagen, el Profesor Dr. Dieter Münk, de la Universidad Técnica de Darmstadt, y el Profesor Dr. Wolf-Dietrich Greinert, de la Universidad Libre de Berlín.

Cuando me dirijo por ejemplo a mis estudiantes en la Universidad o a expertos profesionales del sector, me sorprende comprobar lo cautivos que se encuentran en su propio sistema, sin darse cuenta de que existen concepciones muy diversas de lo que debe ser la Formación Profesional. Un sociólogo de Liverpool ha caracterizado este fenómeno en los términos siguientes: "En Alemania y en el Reino Unido, la transición de la escuela al mundo laboral está organizada de formas muy distintas. En Europa son probablemente ambas naciones las que más contrastan en este aspecto, aunque desde el punto de vista británico, todos los países europeos continentales al sur de Escandinavia parecen trabajar con versiones o variantes más o menos diluidas del sistema alemán. A nuestro modo de ver, es Alemania la que maneja la versión más característica de lo que consideramos como el típico modelo continental".

Todos nosotros sabemos ciertamente que esta cita no recoge el estado de cosas real, por lo que me apresuro a dejar constancia expresa de esa inexactitud. Esa opinión, por exagerada y equivocada que sea, ilustra muy bien la dificultad que afrontan hasta los expertos cuando intentan sistematizar el panorama europeo de la Formación Profesional.

Los tres modelos estructurales europeos

¿Qué aspecto tendría ese panorama sistematizado?

De un modo general, lo europeo de Europa radica sin duda en que la historia de este continente es una historia de naciones. Esta interpretación de las naciones como constituyentes de la historia europea implica por cierto la idea de que ellas se han desarrollado no sólo a partir de sí mismas, sino obedeciendo también a tendencias específicas de orden internacional o a las de la Historia Universal. La formación de sistemas de cualificación profesional se debe ciertamente en grado decisivo a la Revolución Industrial y, en general, a la industrialización de las naciones europeas. Este proceso ocasionó transformaciones radicales no sólo en la ciencia y la técnica, sino además en la estructura de la sociedad, en las relaciones sociales, en el estilo de vida y en el sistema político. En el curso de esa Revolución Industrial que cambió al mundo se vio también alterado de raíz el sistema de "reproducción del trabajo".

Paradójicamente, el proceso industrializador europeo no engendró un modelo unitario de Formación Profesional; todo lo contrario. Lo que hizo fue

disolver de forma más o menos radical la Formación Profesional que, basada en gremios artesanales y estamentos, había funcionado satisfactoriamente durante siglos enteros en los Estados europeos, para hacer surgir numerosos sistemas formativos "modernos" no comparables entre sí a primera vista.

Los historiadores de la pedagogía de la Formación Profesional han logrado identificar hasta la fecha tres modelos "clásicos" de formación que fueron surgiendo en Europa en respuesta a la erosión del modelo artesanal-estamental durante la primera fase de la Revolución Industrial: el modelo liberal basado en la economía de mercado, el modelo estatalista-burocrático y el modelo dual-corporativo.

El modelo liberal que se materializó primero en Inglaterra, constituye una relación mercantil entre los subsistemas trabajo, capital y formación, liberados en la medida de lo posible de todos los yugos tradicionales; los agentes que operan en los ámbitos del trabajo y el capital mantienen relaciones igualmente "libres" con el nuevo subsistema, que es la Formación Profesional.

El modelo "mercantil" de la cualificación profesional presenta los siguientes rasgos característicos. En primer lugar, el mercado se encarga de regular la relación entre la oferta y la demanda en materia de Formación Profesional. Los proveedores de programas de cualificación profesional y las partes interesadas en los mismos acuden voluntariamente a un mercado formativo básicamente "libre", es decir, no sometido a regulaciones excesivas por parte del Estado. En segundo lugar, la naturaleza de las cualificaciones profesionales (aspecto cualitativo) se rige en definitiva por las condiciones supuestas para su aplicación en el mercado laboral o, concretamente, en las empresas y administraciones. La transferencias interempresariales de las cualificaciones adquiridas es variable (en función del mercado), aunque por lo general son escasas. En tercer lugar, la práctica formativa no está normalizada en especial medida. Son raros los exámenes o certificados de aceptación general. En cuarto lugar, los costes de la formación son cubiertos a título individual, generalmente por los mismos que la solicitan.

El modelo estatalista-burocrático, que Francia fue la primera en realizar con toda consecuencia, se vale de la Formación Profesional como nuevo subsistema para establecer un nexo político entre el sector del capital y el del trabajo: por razones de política social de orden superior, la mano de obra, que se encuentra desfavorecida desde el punto de vista estructural, recibe

cualificación por parte de un sector educativo regulado por el Estado que incluye de forma inmanente la Formación Profesional; los obreros cualificados comparecen entonces ante el otro subsistema, que es el capital, pero siempre dentro de un contexto general regulado por el Estado.

El modelo "escolar" de la cualificación profesional acusa los siguientes rasgos característicos. En primer lugar, las relaciones cuantitativas entre la demanda de cualificación y la Formación Profesional concretizada se establecen a través de las instancias estatales o la burocracia. Puesto que semejante planificación de las necesidades no puede entrar en demasiados detalles, su funcionamiento es más efectivo cuando parte de un contingente limitado de oficios básicos.

En segundo lugar, la naturaleza de las cualificaciones profesionales (aspecto cualitativo) se rige en menor medida por las condiciones concretas de aplicación en las empresas. La abstracción, la verbalización y la teorización suelen ser los principios curriculares de los institutos de Formación Profesional.

En tercer lugar, los modelos formativos de tipo escolar se caracterizan por lo común por una tipificación más acentuada de cada uno de los oficios impartidos. La admisión a los diferentes institutos de Formación Profesional, que están rigurosamente clasificados según niveles de cualificación y certificados escolares requeridos, se rige en la mayoría de los casos por los niveles de enseñanza general o por exámenes especiales de selectividad.

En cuarto lugar, la Formación Profesional en tales institutos se sufraga a partir de los presupuestos públicos.

El modelo dual-corporativo, que se lleva a la práctica exclusivamente en el espacio cultural alemán, consta de un subsistema independiente de Formación Profesional que funciona como mediadora entre el trabajo, el capital y el Estado. A tal efecto se procedió a reactivar instituciones "intermediarias" tradicionales (el sistema de cámaras sujetas al derecho público) que administran y controlan la cualificación de la mano de obra. Este recurso permite contrarrestar al menos hasta cierto punto las fallas achacables al Estado y al mercado en un campo público importante de conflicto.

El "sistema dual" correspondiente en la Formación Profesional presenta los siguientes rasgos característicos. En primer lugar, los sistemas duales de

Formación Profesional constituyen un sector de cualificación bastante aislado que posee una estructura orgánica independiente y una legislación formativa propia. La razón estriba en su carácter predominantemente privado. Su doble patrón regulador -mercado y burocracia-, obliga a aplicar complejos procedimientos de coordinación.

En segundo lugar, en este sistema "cooperativo" el centro de aprendizaje determinante es la propia empresa. Los jóvenes firman con la empresa un contrato formativo de tipo privado en el que actúan como asalariados con el status especial de aprendiz. En el otro centro de aprendizaje al que acuden paralelamente, que es el instituto de Formación Profesional, son estudiantes en términos jurídicos y están sujetos a las normativas del sistema de enseñanza general.

En tercer lugar, el aspecto práctico de la formación lo determinan, en primer lugar, las empresas o las organizaciones que representan los intereses empresariales. Los perfiles profesionales y los reglamentos de formación los establecen de común acuerdo las patronales, los sindicatos y las instancias públicas, aplicando un procedimiento regulado. A continuación, el Estado los legitima con el instrumento jurídico pertinente.

En cuarto lugar, los gastos de la Formación Profesional suelen correr por cuenta de cada empresa por separado, que puede deducirlos de los impuestos como gastos de explotación. Los aprendices perciben una paga en concepto de formación que se establece mediante convenio colectivo. Los costes de la formación en Centros Formativos los asumen las arcas fiscales.

En quinto lugar, los sistemas duales de Formación Profesional tienen antecedentes tradicionales de naturaleza artesanal. Dos de esas tradiciones se conservan hasta el día de hoy: el principio de la profesionalidad de la formación y el principio de la auto-administración, al menos en lo que concierne al elemento central del aprendizaje en la empresa.

Estos tres modelos formativos caracterizan los nuevos prototipos que se han ido materializando desde que las naciones europeas, ante el empuje de la industrialización, emprendieron la búsqueda de nuevas posibilidades de organizar y reorganizar sus sistemas de Formación Profesional para las masas populares. Los investigadores en materia de Formación Profesional han llegado a la conclusión de que no hay otro modelo de referencia europeo en este

proceso. Todos los demás modelos formativos que fueron surgiendo en las diferentes naciones en el curso de los siglos diecinueve y veinte no son sino variantes y/o combinaciones de los tres prototipos o esquemas básicos ya mencionados.

El fondo ideológico de estos tres modelos lo constituyen los principios fundamentales de legitimación del pensamiento europeo que se desprenden de la tríada dialéctica que caracteriza al pensamiento occidental: "Tradicición" (o principio profesional), "liberalismo" (o principio mercantil) y "racionalismo" (o principio científico).

Principio profesional. Los oficios y los reglamentos consiguientes de Formación Profesional trazan el marco de referencia que engloba las aptitudes y orientaciones necesarias para ser considerado como "profesionalmente cualificado" en un área específica de actividad. Todos juntos establecen el nivel y los cánones de los contenidos didácticos. La estructura ocupacional de la cualificación adquirida al concluir la formación define tanto las oportunidades de su poseedor como el marco de actuación de la gestión de personal a nivel de empresa.

El Principio mercantil. Este patrón de legitimación se basa en las doctrinas o principios del liberalismo económico y de la economía nacional clásica. En el sistema orientado al mercado, las únicas cualificaciones que se ofrecen son las cualificaciones comercializadas, que suelen ser conocimientos funcionales, específicos para una empresa dada, así como habilidades y enfoques relacionados con puestos de trabajo particulares.

Y, finalmente, el principio científico. Este patrón de legitimación parte del convencimiento de que el principio didáctico organizador que rige la cualificación profesional debe nutrirse de la racionalidad científica. La idea de la cualificación profesional a través de la ciencia es un producto directo de la Ilustración y configura así la dimensión propiamente dicha de la modernidad, es decir, la ambición de dominar el mundo, especialmente su vertiente técnica, por la vía de la ciencia. Los modelos de Formación Profesional rigurosamente orientados a la ciencia despliegan su máxima eficacia en las profesiones de nivel más "elevado", de orientación teórica, en primer lugar en las profesiones académicas. La necesaria integración entre la cualificación intelectual y la asimilación de los patrones de actuación correspondientes sigue siendo un problema en términos de formación práctica y de didáctica.

Quizá podríamos abordar una vez más esta temática en el curso del debate para ver si ustedes concuerdan con la clasificación de la Formación Profesional a partir de tres modelos básicos y para determinar el sitio que ocupa el sistema formativo español.

El plano europeo

Paso al plano europeo. Ante esa diversidad de modelos de Formación Profesional en Europa, queda claro sin duda que el establecer una política europea en este campo no es tarea fácil.

El proceso de integración de Europa se concibió desde un principio como un proceso económico. Los objetivos de orden superior, a saber, el incremento del bienestar, la reducción de los contrastes sociales y la cohesión social partieron por lo tanto de una fundamentación económica. La Formación Profesional ocupa un lugar muy especial en la intersección misma de los sistemas educativo y de empleo; la cualificación profesional se produce -al menos en su mayor parte- en el sistema educativo y es consumido, por así decirlo, en el sistema de empleo; es más, el sistema de empleo depende directamente de que el futuro personal haya adquirido una cualificación profesional amplia, profunda y lo más adecuada posible a las necesidades. En efecto, cabe suponer que una cualificación idónea y de elevada calidad servirá para incrementar la productividad de las empresas e, indirectamente, la competitividad de las regiones y las economías nacionales.

Por dicha razón, la Comisión y el Consejo formularon ya en 1963 un programa de diez puntos para impulsar la Formación Profesional (ese imperativo ya figuraba en los Tratados de Roma de 1958). Y por esa misma razón, los documentos que emiten los órganos de la Unión Europea insisten en la urgencia de promover los recursos humanos de este continente mediante una cualificación adecuada y de elevada calidad. La política de Formación Profesional, que es por así decirlo la fuente conceptual de los recursos humanos, fue potenciando su función clave en materia de política educativa en la medida que tales recursos se transformaban en una categoría clave de la política europea.

Permítanme hacer un comentario al respecto. Todos coincidiremos seguramente en que hasta ahí estamos ante una argumentación plausible. A mi

modo de sentir, sin embargo, dichos argumentos relegan a un segundo plano otros intereses no menos legítimos e importantes para los seres humanos. La cualificación profesional no puede degradarse a mero instrumento de la política económica, puesto que debe contener otros aspectos, como la educación y la autorrealización, así como el ideal de la democratización y la participación ciudadana en Europa. Este propósito mucho más vasto de la cualificación profesional, que abarca, repito, no sólo la cualificación, sino además la educación y la cultura, verbalmente se menciona en la interpretación que le dan los órganos de la Comisión Europea pero, de facto, despierta una atención evidentemente más débil que el argumento dominante de la promoción de los recursos humanos. No sé si ustedes estarán de acuerdo conmigo.

El elemento de partida del citado programa de diez puntos fue una idea predominante en ese entonces, que postulaba la necesidad de promover en lo posible el desarrollo y la estructura armoniosos y homogéneos de los sistemas de Formación Profesional. En los años subsiguientes, tal idea acabaría por transformarse en su antítesis en el curso del debate sobre la armonización y la subsidiaridad. Las esperanzas depositadas en el potencial que supone la Formación Profesional para el desarrollo económico se reflejan en los principios contenidos en el programa de diez puntos del Consejo. Paso ahora a mencionar los más importantes de los diez principios proclamados en este documento clave para la política de la Formación Profesional: Promover la Formación Profesional mediante una acción común coherente y progresiva; crear las condiciones que garanticen a toda persona el derecho a recibir una Formación Profesional adecuada; organizar medios de formación convenientes; garantizar una continua adaptación a los progresos realizados en los campos de la economía y de la técnica; ampliar los alcances de la orientación profesional; promover la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores dentro de la Comunidad; promover el intercambio de experiencias a través de programas a realizar en el campo de la Formación Profesional; fomentar la Formación Profesional adecuada de profesores e instructores; promover la aproximación progresiva de los niveles de formación en los Estados Miembros; elaborar conjuntamente programas de formación; prestar particular atención a los problemas especiales relativos a sectores específicos de actividad o categorías específicas de personas.

La política comunitaria no tardó en abandonar la idea fundamental de un "desarrollo armónico del Mercado Común" y lo hizo a más tardar a inicios de los setenta, al implantarse el principio de la subsidiaridad. En cambio, el

predominio del factor económico en la orientación y la motivación de las actividades de Formación Profesional conserva hoy la misma actualidad que las propuestas concretas señaladas en el programa de diez puntos, algunos de los cuales acabo de mencionar. Cabe afirmar, por lo tanto que aquel documento inicial elaborado en 1963 ya contenía las directrices fundamentales de la política de Formación Profesional, en términos estratégicos y conceptuales, salvo el principio de la armonización. Ahora, si nos preguntamos además por los motivos para justificar la europeización en materia de educación y la Formación Profesional, las causas iniciales son sin duda los retos que actúan desde el exterior sobre la política europea en este ámbito. La globalización y la industrialización son dos factores esenciales que justifican en términos políticos o económicos la necesidad de intensificar la integración de los Estados nacionales o, más concretamente en este caso, de las economías nacionales europeas. Al analizar el proceso de integración europeo, los sociólogos no andan errados en pronosticar la "formación de un nuevo plano de referencia" y en considerar la Europa comunitaria como un sistema político y económico situado entre los Estados nacionales con sus respectivas regiones, por un lado, y el mundo globalizado, por el otro.

A través de este enfoque, el proyecto de integración europea no se presenta como un factor que interfiera con las políticas en favor de los Estados nacionales, sino más bien como un contrapeso, como una "categoría intermedia" entre los dos polos opuestos, que son la "globalización" y el "Estado nacional". Esta circunstancia también afecta desde luego las estrategias de Formación Profesional, puesto que este ramo de actividad constituye en gran medida un factor de localización industrial y competitividad para las empresas nacionales. Afortunadamente, son cada vez más numerosos los indicios de que la Formación Profesional se va a internacionalizar con notable intensidad en el futuro. La internacionalización del debate en torno al desarrollo organizativo, a la flexibilización y a la desregulación va asociada a problemáticas idénticas a escala mundial en términos de economías nacionales y políticas empresariales, lo que parece respaldar la idea de que las estructuras sociales de las sociedades nacionales convergen cada vez más entre sí. La presión adaptativa que ejerce la globalización induce a suprimir estructuras e instituciones que obstaculizan la internacionalización de los mercados de capitales, mercancías y trabajo. Pero hay que tener cautela. En el sentido que acabamos de especificar, la conciencia comunitaria sobre la extraordinaria importancia económica y social que tiene la Formación Profesional, así como las esperanzas que cifran en ella todos los Estados miembros con vistas al desarrollo socioeconómico de la región,

constituye un aspecto que actúa por ahora a nivel macroestructural. Eso no permite sacar ninguna conclusión sobre la configuración concreta de las estructuras de los sistemas de Formación Profesional o sobre las estrategias pertinentes que se formulan para lograr ese fin.

El contraste implícito que se plantea entre la europeización y el interés por conservar las identidades de los distintos Estados nacionales, incluidos sin duda los sistemas formativos tradicionales, hace difícil juzgar con rigor científico el proceso de configuración de un sistema europeo de Formación Profesional. Se sobreentiende que la Comisión persigue por muchas vías diferentes el objetivo de la integración europea, lo que supone también "europeizar" los sistemas de Formación Profesional vigentes en esta región. ¿Qué otra cosa ha de hacer una organización de esta categoría? ¿Y que otro objeto habrían de perseguir las actividades que se desarrollan en materia de programas de política formados con fondos estructurales si no es la integración socioeconómica y política?

Ahora bien, dentro de esta pugna política con los intereses divergentes de los Estados Miembros, la Comisión se ve obligada a retardar sus gestiones integradoras precisamente en el punto en que dichos Estados se acogen a la cláusula de subsidiaridad a manera de freno de emergencia en términos de política comunitaria. En efecto, la fórmula hoy vigente de "unidad en la multiplicidad" se plantea como una consigna diplomática del compromiso político desde la clara derrota que la Unión Europea hubo de aceptar ya en los años setenta, cuando dejó de existir la doctrina de la armonización. "Unidad en la multiplicidad" insinúa que tal unidad y tal identidad europeas no sólo son posibles sino que constituyen además una condición sine qua non para llevar a cabo con éxito la integración. Según esta lógica, la unidad es una necesidad económica y una evidencia empírica no a pesar, sino justamente por la diversidad de Estados nacionales europeos, que es el producto de una evolución cultural e histórico-social.

Conforme a los resultados más recientes de la investigación científica, es imposible hablar en serio de la existencia de un "sistema europeo de Formación Profesional". Pero también parece seguro por otro lado que, por ejemplo, el desarrollo del sistema alemán de formación y perfeccionamiento profesionales – como ocurre en todos los Estados Miembros –, no podrá ser contemplado más tiempo en el marco exclusivo de la autoreferencia. Lo que más bien se puede comprobar es que la "política europea de Formación Profesional" se viene transformando desde hace más de una década "en el entorno de los sistemas".

Una serie de directrices y objetivos de la política europea cuyo fin es impulsar la innovación y promover reformas immanentes al sistema, abarcan y moderan un proceso de intercambio de enfoques políticos, estrategias y aplicaciones prácticas. Se trata de una especie de ósmosis que propicia una difusión progresiva de los elementos y enfoques políticos más heterogéneos en los sistemas de los Estados Miembros, sin desembocar no obstante en la filosofía del *one size fits all* ("la talla única"). De esta manera, la política europea de Formación Profesional actúa con arreglo a la subsidiaridad, prestando asistencia y dando el ejemplo, pero sin caer en el intervencionismo. Esta política europea viene a constituir así un instrumento acompañante que propicia el desarrollo continuado de las estructuras vigentes sin que los sistemas pertenecientes a los diferentes Estados nacionales sufran cambios radicales. En este orden de cosas se dice que la "política europea de la Formación Profesional es un entorno propicio al desarrollo" o, recurriendo a otra figura,, dicha política cubre como un techo o como una cúpula la política y los sistemas de Formación Profesional de los Estados Miembros.

La política europea de la Formación Profesional: formarse para el empleo

Paso al último punto de mi ponencia. Mi intervención quedaría incompleta si no mencionara la política actual de Formación Profesional y a sus objetivos en el plano europeo. Paso ahora a tocar el tema y, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, reitero lo que ya dije al comenzar: no es mi intención ofrecerles aquí una relación completa de todas las conclusiones, directrices y programas de acción existentes, sino poner de relieve algunos elementos de importancia especial que resultan muy significativos para la intersección entre las políticas educativa y de empleo. Cito textualmente: "Para el año 2010, los europeos vivirán en la economía más competitiva, dinámica y cognitiva del mundo, contarán con más y mejores empleos y con un grado superior de cohesión social." Al menos, este es el objetivo estratégico definido para la Unión Europea por los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados Miembros reunidos en el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado en marzo del año 2000. El Consejo Europeo convino en aquel entonces un plan para la consecución de dicho objetivo estratégico, en el que se plantean metas, se movilizan y asignan recursos y se fija un calendario claro. La formación para el empleo, por medio de una enseñanza y formación de mejor calidad, forma una parte central de dicho plan. Existe una relación evidente entre los niveles educativos y formativos

y las perspectivas de empleo, por lo que se ha creado un marco político europeo para la Formación Profesional con el fin de mejorar sistemas, facilitar el acceso a la formación e incrementar los niveles de capacidades.

Una característica importante del marco político acordado es el método abierto de coordinación: se trata de un procedimiento informativo que recurre a determinados indicadores para supervisar el progreso alcanzado, a intercambios de información y de experiencias y a la revisión por expertos de las intervenciones en los Estados Miembros (Peer-Review). Incorpora una competición entre Estados Miembros en cuanto a políticas y prácticas educativas y formativas, al impulsar a cada país a actuar en aquellas áreas rezagadas en comparación con otros.

Sólo haré una observación más a propósito del principio de subsidiaridad que acabamos de mencionar. Es de sospechar, por supuesto, que estas nuevas modalidades de cooperación recortarán por lo menos de facto la soberanía de los Estados Miembros en materia de política formativa y de empleo. Como pueden ver, la Comisión es lo bastante hábil como para colocar una y otra vez a los Estados Miembros en la disyuntiva de continuar en lo mismo o adaptarse a lo nuevo.

El Consejo Europeo de Lisboa fijó los ámbitos prioritarios y los puntos de referencia para la consecución del objetivo estratégico. Las reuniones del Consejo Europeo de Estocolmo (marzo de 2001) y Barcelona (marzo de 2002) y sus correspondientes modificaciones a las directrices de la estrategia europea para el empleo generaron a continuación una clara lista de prioridades políticas. Esta lista («agenda») no se centra sólo en la enseñanza y la formación. Su característica más importante consiste en reunir y supeditar diversos objetivos políticos, como la política social y de empleo, la infraestructura de tecnologías de la información y la comunicación o la investigación, a un único objetivo estratégico global. Con todo, la temática educativa y formativa es uno de sus constituyentes esenciales, y se han adoptado como meta diversos puntos básicos de referencia para adaptar los sistemas educativos y formativos a las necesidades de la sociedad del conocimiento y generar mayores índices de empleo y puestos de trabajo con mejor calidad.

En la introducción ya habíamos hablado de estas metas clave y por eso ahora me limito a unas pocas que me parecen especialmente importantes, como son incrementar el índice medio del empleo en la UE desde el 61 por ciento hasta cifras lo más cerca posible al 70 por ciento para el año 2010 (67 por

ciento para 2005); hacer descender en el 2010 el índice medio de abandonos escolares en la UE al 10 por ciento o menos; en el 2010, lograr una participación media en la formación permanente dentro de la UE de al menos un 12,5 por ciento de la población activa adulta (entre 25 y 64 años);y, últimamente, lo que de veras me parece muy importante es definir medios para fomentar la movilidad de estudiantes, maestros y personal formador, e investigadores.

Una serie de iniciativas subsiguientes al Consejo de Lisboa - que acabó convirtiéndose en el marco político europeo para la Formación Profesional – fueron esbozando la forma en que los diversos sistemas precisan adaptarse para cumplir este objetivo. Los principales temas políticos del marco pueden enumerarse de esta manera: desarrollo de la formación permanente (incluyendo el acceso a la formación); objetivos concretos de futuro para los sistemas de enseñanza y formación; fomento de la movilidad; desarrollo de la formación electrónica e intensificación de la cooperación.

Con el desarrollo de la formación permanente se pretende mejorar el funcionamiento de los sistemas de Formación Profesional y, a través de los vínculos con la estrategia europea del empleo, la contribución de éstos al incremento de los índices de empleo. Las iniciativas en favor de la movilidad consideran el uso de ésta como herramienta formativa y formas para responder al déficit de capacidades mediante una mayor movilidad geográfica y ocupacional. Los objetivos de futuro concretos y la formación por vía electrónica intentan mejorar los sistemas de enseñanza y formación y sus respectivos contenidos. La cooperación en Formación Profesional entre los diversos Estados Miembros se ha intensificado conforme a las líneas marcadas por el «proceso Brujas-Copenhague», que afianzan el método abierto de coordinación. La Comisión Europea está considerando también posibilidades para que la próxima generación de programas europeos sobre educación, formación y jóvenes, cuyo inicio se ha previsto para 2007, contribuya a la realización de este marco político. Y una observación más. Los agentes sociales complementan este marco político europeo para la Formación Profesional de múltiples maneras. A escala europea han convenido su propio marco de acciones para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones que abarca cuatro ámbitos clave de intervenciones prioritarias. Este marco de acciones va destinado básicamente a su vez a los agentes sociales de las diversas escalas (europea, sectorial, nacional, en la empresa). Su realización y seguimiento son independientes del Consejo Europeo, lo que refleja la mayor autonomía del diálogo social de alcance europeo.

Muchas de estas intervenciones no son nuevas. Ello no significa que este marco político sea irrelevante, o que no se hayan registrado progresos: los niveles educativos y la participación general en los sistemas de formación profesional están aumentando. Pero se acentúa la necesidad de acelerar las reformas en curso dentro de los Estados Miembros. Europa sólo dispone de seis años para conseguir el objetivo estratégico que se ha autoimpuesto, y -como revelan los análisis del mercado de trabajo- falta aún mucho por hacer para convertir en realidad el marco político europeo decidido.

Observaciones finales

Unas palabras más para finalizar. Europa se va convirtiendo en un factor de presencia permanente en la vida de los alrededor de 377 millones de ciudadanos que pueblan los Estados Miembros. Tan sólo la porción más pequeña de esos cambios se deja sentir en el entorno existencial y la vida cotidiana día de la población, que tiene conciencia directa de ellos. La mayor parte de este proceso de integración política, que ya lleva más de cuarenta años de iniciado, actúa de manera casi imperceptible, surtiendo efecto bajo la superficie de las políticas nacionales de los gobiernos de los Estados Miembros. Estos gobiernos, a su vez, se ven forzados a reconocer que los vastos procesos de globalización, internacionalización y europeización están restando eficacia los instrumentos de gestión político-administrativa propios de un Estado nacional.

Este proceso de europeización de las economías nacionales y de las sociedades del continente comprende al menos tres dimensiones. La más importante y la más difícil de controlar con los recursos de la gestión política reside en la considerable dinámica intrínseca de la internacionalización que obliga a recapacitar y a imponer reformas a partir de la competición y la comparación (Benchmarking) no sólo en materia de política educativa, esgrimiendo para ello el "argumento internacional". La segunda dimensión radica en el propósito de controlar este proceso en el plano de las políticas de los Estados Nacionales y en el plano de la Unión Europea, a pesar de la fuerte dinámica intrínseca que lo caracteriza. Y la tercera dimensión consta de un núcleo objetivo y conceptual: los Estados Miembros de la Unión Europea constituyen casi todas sociedades industriales desarrolladas, si bien con niveles de adelanto muy diversos, y poseen estructuras sociales modernizadas. Esta circunstancia engendra retos y problemas comparables entre sí que por cierto no tienen por qué desembocar de forma casi automática en las mismas respuestas y soluciones.

La misión de la política en el plano europeo y en el del Estado Nacional consiste en acompañar y diseñar hasta donde sea posible este proceso que se desarrolla en dimensiones muy disímiles del quehacer social. El campo de acción política de la enseñanza, especialmente de la Formación Profesional, asume en este orden de cosas un papel clave porque se sitúa en la intersección del sistema de empleo y de los mercados laborales, siendo su obligación proporcionar las calificaciones, competencias, capacidades y habilidades que exigen la globalización y la orientación hacia la competición internacional. Es a partir de esta posición estratégica clave que la Formación Profesional cobra la importancia extraordinaria que posee como fuente de recursos humanos de las economías nacionales europeas. Así lo ha venido haciendo desde 1958, año inicial de la "Comunidad Economía Europea". Es ésa justamente la razón por la cual la política de Formación Profesional reviste una importancia tan grande para la integración europea, siendo el campo de acción sociopolítica cuya misión principal consiste en controlar y realizar la planificación estratégica de los sistemas de Formación Profesional, tanto para la Unión Europea como para sus Estados Miembros.

Muchas gracias por su atención.

DÍA 4 DE FEBRERO DE 2004

PONENCIA

**LEY ORGÁNICA DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA
FORMACIÓN PROFESIONAL**

Por **D. José Luis Mira Lema**

Director General de Educación, Formación Profesional e
Innovación Educativa

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Presentador del ponente y moderador:

D. Ramón Pérez Juste

Catedrático de Pedagogía Experimental de la UNED y
Vicepresidente del Consejo Escolar del Estado

Presentador y moderador de la Ponencia:

D. Ramón Pérez Juste

Catedrático de Pedagogía Experimental de la UNED y Vicepresidente del Consejo Escolar del Estado

Sr. Presidente del Consejo Escolar del Estado, Sres. y Sras. Presidentes de los Consejos Escolares de las Comunidades Autónomas, Sras. y Sres. Consejeros, Sras. y Sres.: en los últimos siete años, el Consejo Escolar del Estado ha venido debatiendo en este relevante foro temas de gran trascendencia:

- Sociedad, Valores y Educación (1997).
- La implantación de la Educación Secundaria Obligatoria (1998)
- La autonomía de los centros escolares (1999)
- La atención a la diversidad. La escuela intercultural (2000)
- Los educadores en la sociedad del siglo XXI (2001)
- La convivencia en los centros escolares como factor de calidad. Construir la convivencia (2002)
- Inmigración y Educación. La intervención de la Comunidad Educativa. (2003)

todos ellos de extraordinario relieve, de gran trascendencia pedagógica y de enormes implicaciones para una sociedad avanzada. Pero este año, final de una legislatura, se aborda una temática claramente diferente, aunque no menos relevante, interesante y socialmente trascendente, como es la relativa a la **FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO**.

¿Una escuela de espaldas a la sociedad?

Desde que la sociedad creó la institución escolar, haciendo posible el tratamiento sistemático de la educación, una educación tradicionalmente llevada a cabo en la familia y en la comunidad, se ha corrido el riesgo de creer, y de obrar en consecuencia, que el proceso educativo es competencia exclusiva de la institución escolar, con el añadido de hacer de esta un coto cerrado, aislado del cuerpo social en el que se encuentra inmersa, sin apenas relaciones y sin engarce de relieve alguno. Y así ha sido con frecuencia: la escuela ha vivido de

espaldas a la comunidad como si lo que allí ocurre tuviera poco que ver con la vida que fluye y se desarrolla en la sociedad.

Sin embargo, la Escuela, que debe servir a la formación integral de la persona humana, de todas las personas, de cada una de las personas, no puede cumplir plenamente su función si no es ella misma una comunidad y si no se vincula a la comunidad de la que forma parte.

En esa vinculación alcanza un papel destacado la capacitación de las jóvenes generaciones para dar una respuesta socialmente eficaz y personalmente satisfactoria a los problemas y desafíos sociales, para contribuir como buenos ciudadanos a la vida en común y para aportar el fruto del esfuerzo personal al desarrollo socioeconómico de la comunidad.

Vinculación Escuela / Trabajo

Y es en este campo donde Escuela y Trabajo encuentran el lazo que las une, que las vincula. Muchos alumnos pasan directamente de la Escuela al mundo del trabajo, y muchos otros reciben una preparación para hacerlo más adelante. No puede, por tanto, la institución escolar vivir de espaldas al mundo del trabajo, al que debe tomar en consideración bien proporcionando una formación básica adecuada -conocimientos, formación intelectual- bien mediante la creación de las actitudes y de los valores necesarios. Y es que, como decía un importante empresario en una de las Semanas monográficas Santillana: que la Escuela forme a la persona, que nosotros formaremos al trabajador para el empleo concreto. La base es, pues, una buena formación integral.

Formación cultural y formación profesional

El trabajo ya no es la obra servil de la concepción helénica, sino una actividad que ennoblece al hombre al permitirle vivir con dignidad, satisfacer sus necesidades personales y familiares, sentirse útil, integrarse en la comunidad y estabilizarse emocionalmente.

En tales condiciones, no parece tener sentido establecer una dicotomía entre la formación cultural y la formación profesional; cabe, eso sí, poner un mayor énfasis, según la etapa evolutiva y los intereses personales, en una u otra. Pero es deseable que el profesional tenga una base cultural que le permita compartir con los demás el resultado de su trabajo, y también lo es que el hombre culto desempeñe una profesión que enriquezca a los demás.

Desde este punto de vista, formación cultural y formación profesional contribuyen decididamente a la formación integral del hombre.

El tema de la ponencia

Pues bien, en este octavo seminario al que asisto como Vicepresidente, se abordan temas relacionados con esta problemática.

En concreto, en la presente ponencia, D. José Luis Mira Lema, Director General de Educación, Formación profesional e Innovación educativa va a disertar sobre la ***Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional***, una Ley breve: 17 artículos, pero profunda y con perspectivas innovadoras y de futuro, donde se vincula educación y trabajo, persona y sociedad, formación y empleo, ya que, como se afirma en la exposición de motivos,

"la cualificación profesional que proporciona esta formación sirve tanto a los fines de la elevación del nivel y calidad de vida de las personas como a los de la cohesión social y económica y del fomento del empleo".

La Ley pone énfasis en el concepto de *cualificación profesional*, entendido como *"conjunto de competencias con significación para el empleo"*, competencias que, una vez adquiridas a través del oportuno proceso de formación –sea formal o no formal- deben ser debidamente evaluadas y acreditadas.

Con todo, y dada mi condición de pedagogo y, si me lo permiten, mi vocación de educador, hay dos aspectos que adquieren un especial relieve y que deseo destacar:

- a) El valor concedido a la orientación, como se puede apreciar ya en la exposición de motivos y, más adelante, en el Título III, arts. 14 y 15. En efecto, la orientación tendrá el importante papel de *"informar sobre las oportunidades de acceso al empleo... "y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos..."*
- b) El primero de los principios a los que se refiere la Ley y que, por su importancia, leo a continuación:

"La orientación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección

de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de la vida". (art. 2.3, a)

Dada mi condición de pedagogo, entiendo que esta relación con el desarrollo personal merece ser especialmente destacada.

Nuestro ponente

Pues bien, para disertar sobre estos aspectos contamos con la presencia de D. José Luis Mira Lema

El Sr. Mira Lema, Licenciado en Ciencias Químicas, tiene una larga trayectoria de servicios en la Administración, tanto en territorial como estatal, y ello tanto en tareas educativas como de supervisión y de gobierno. En efecto, ha ejercido como profesor de Enseñanza Secundaria, con la condición de Catedrático, en la especialidad de Física y Química, y como Director de Instituto.

En el campo de la supervisión, ha ejercido como Inspector de Formación Profesional (Coordinador Provincial de Formación Profesional) y como Inspector de Institutos de Educación Secundaria y Profesional.

Por último ha desempeñado varias direcciones generales, en concreto las de Formación Profesional y Educación de Adultos, de Ordenación Educativa y Formación Profesional y, en la actualidad, la de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Difícil sería encontrar un ponente más adecuado al tema de la ponencia.

Pero junto a ello, debo decir que es miembro de este Consejo Escolar del Estado y componente habitual, dadas sus responsabilidades en el Ministerio, de la Comisión Permanente.

Para mi es un honor presentarle a Vds., ya que él fue protagonista destacado de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en todo su proceso de gestación y tramitación, y yo tuve el honor de ser el ponente de la Comisión Permanente en el Pleno celebrado en este mismo salón con motivo de su debate e informe.

Nadie pues como el Director general para hablar hoy ante nosotros. Sr. Director general, estimado José Luis: tienes la palabra.

Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

D. José Luis Mira Lema

Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Muchas gracias,

Señor vicepresidente del Consejo Escolar del Estado.

Señores presidentes del Consejo Escolar del Estado y de los consejos escolares de comunidades autónomas, señores consejeros, autoridades, amigas y amigos, buenos días a todos y muchas gracias por su presencia en esta ponencia.

Mis primeras palabras, como responsable de la Formación Profesional del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, tienen que ser de agradecimiento al Consejo Escolar del Estado y a todos los consejos escolares de las Comunidades Autónomas, por haber elegido para este año 2004 como tema de reflexión y debate "la Formación Profesional"; no porque sea un tema de actualidad, sino porque es un tema de presente y, sobre todo, de futuro. Así, tendremos la oportunidad de reflexionar y debatir sobre la Formación Profesional en estos foros, en los Consejos Escolares que, desde su creación en 1985, coincidirán conmigo, que es el foro más democrático y representativo de la comunidad educativa.

La Formación Profesional en el ámbito del sistema educativo ya tiene mucha importancia, pero creo que debe tener mucha más todavía y, estoy convencido que el año 2004 va a ser el año de la Formación Profesional.

En la última década se han hecho muchas cosas en materia de Formación Profesional y quiero aprovechar esta ocasión y este distinguido Foro para agradecer, a todas las personas que me han precedido en la Dirección General del Ministerio de Educación, el trabajo que han desarrollado, así como a

sus equipos. Asimismo, hay que agradecer a las administraciones de las comunidades autónomas y a los agentes sociales, el trabajo que vinieron realizando y que ha posibilitado el que, nosotros, en esta última Legislatura, llevásemos a cabo una serie de iniciativas que llevaron a la Formación Profesional a una mejor valoración social y a que tenga un papel muy relevante para la cualificación de nuestros ciudadanos.

Evidentemente hay que continuar la labor y, repito, estoy convencido que este año 2004 puede ser un buen año para la Formación Profesional.

Considero muy acertado el título de este Seminario "formación y empleo hacia espacios comunes". Después de la intervención de Matthias Walter queda muy claro que es un tema no sólo de actualidad, sino también de futuro.

Voy a procurar centrarme básicamente en la formación y el empleo en España, aunque será obligado hacer algunas referencias a Europa

Como todos ustedes saben, en España, la Formación Profesional ha tenido una valoración social bien diferente a lo largo del tiempo. La Ley General de Educación (1970) le asignaba a la Formación Profesional un papel importante, pero en su desarrollo no pudimos ver colmadas todas las ilusiones que nos habían creado.

Saben ustedes muy bien que la Formación Profesional se asoció a situaciones de fracaso escolar; así, aquellos alumnos que no superaban el graduado escolar se veían obligados a cursar la Formación Profesional, sin otras alternativas posibles. También es cierto que estábamos en una situación socioeconómica mala, con una situación muy negativa para el empleo y, seguramente por esta razón, la relación entre el sistema de formación y el sistema de empleo era simplemente inexistente. Todo ello ayudó a que la Formación Profesional no tuviese una buena valoración social.

Pero las cosas afortunadamente han cambiado, y mucho, al modificarse ese requisito clave de acceso a la Formación Profesional y los alumnos, de acuerdo con la orientación de sus familias y la de sus centros de educación y formación, cuando terminan la educación básica y obligatoria, pueden elegir la vía de formación que más les interesa de acuerdo con sus intereses y expectativas futuras. Este hecho, junto con la nueva estructura que se ha establecido para la Formación Profesional, en ciclos formativos de grado medio y

de grado superior conducentes a títulos, ha supuesto un salto significativo para la Formación Profesional en España.

Además, en desarrollo de la LOGSE se ha elaborado un importante catálogo de Títulos de Formación Profesional - 142 títulos – que permite realizar una oferta formativa muy amplia en todos los sectores de la economía española.

Por otra parte, una vez transferidas las competencias en materia de educación y formación a las Comunidades Autónomas, con el buen hacer de las administraciones, se han podido orientar las ofertas formativas a las necesidades de los entornos productivos de nuestra economía.

A su vez, han mejorado los equipamientos, la dotación económica de los centros y algo que ha sido capital, que es establecer como obligatorio el que los alumnos tengan que desarrollar un periodo de formación en los centros de trabajo, es decir, un período donde los alumnos pueden mostrar a los empleadores lo que saben hacer.

Hemos de considerar, asimismo, que los empleadores y, en general, los agentes sociales han participado en el diseño de la nueva oferta de formación profesional y que las Administraciones están realizando un considerable esfuerzo en la formación y actualización del profesorado; profesorado, que es justo reconocer, que tuvo que someterse a adscripciones y a cambios importantes en su quehacer profesional; pues bien, todos estos y otros factores han hecho que la baja valoración social de la Formación Profesional haya variado significativamente en los últimos años y que nos encontremos en una situación muy razonable en comparación con los países de nuestro entorno europeo.

No obstante, no podemos caer en la autocomplacencia; es necesario seguir trabajando para mejorar, porque todos sabemos que todavía hoy tenemos en España muchos puestos de trabajo sin cubrir por falta de personal con la debida cualificación, y por otro lado, hay bastantes puestos cubiertos por personal sobrecualificado en relación con la exigencia del trabajo a desempeñar, con el lastre y desmotivación que ello supone.

En España, sobre todo desde la década de los noventa, la situación ha evolucionado de forma considerable. Como todos ustedes conocen, desde los primeros acuerdos de formación continua (1992), se ha venido desarrollando un importante esfuerzo en la formación de los activos ocupados; asimismo, se ha

desarrollado desde 1995 un amplio repertorio de certificados de profesionalidad para la formación de los parados en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional. Pues bien, la formación impartida en cualquiera de las modalidades de Formación Profesional, ya sea la Formación Inicial, la Ocupacional o la Continua, no es reconocida por las otras modalidades. Esto, evidentemente, supone un gran problema para los ciudadanos que participaron en la formación y para el aprovechamiento de los recursos que el Estado dedica a la mejora de la cualificación de su fuerza de trabajo. Por lo tanto, este es otro ingrediente más que nos obliga a actuar para corregir estos defectos en la eficiencia de nuestro sistema.

En definitiva, si bien sabemos que nuestro sistema de educación y formación ha mejorado en los últimos tiempos, gracias al esfuerzo de todos, es necesario seguir realizando cambios para hacerlo más eficaz y más eficiente.

Esto es lo que nos hemos planteado en España en la última Legislatura, realizar los cambios que nuestro sistema de educación y formación necesita, teniendo en cuenta lo bueno que tenemos en el sistema y lo que no está funcionando bien, considerando las necesidades de la sociedad actual y con esa necesaria visión de futuro, porque no estamos en una sociedad cerrada, sino abierta y plural. Por tanto, hemos de dar respuesta a las necesidades de la nueva sociedad. Esa sociedad, no es nada más, ni nada menos, que la sociedad del conocimiento.

Pues bien, voy a analizar las necesidades de esta nueva sociedad, y al hablar de la Formación Profesional y el empleo, siempre me pregunto cómo hacerlo sin que ello sea percibido como un lugar común por aquellos que me han escuchado, recientemente, decir lo que ahora tengo que decir y por tanto repetirme.

Estamos en una sociedad que está en un proceso de cambios vertiginosos, con innovaciones permanentes, donde surgen nuevos empleos a diario, donde, fruto del espíritu empresarial que se reclamaba esta mañana en alguna intervención del público, pueden surgir más empleos, donde las tendencias socioeconómicas varían permanentemente -no hay más que escuchar los medios de comunicación y ver cómo están fluctuando las variables económicas de España, Europa y el mundo- y donde se están incorporando de continuo nuevos trabajadores al mercado laboral -cada vez más mujeres y personas inmigrantes- con los problemas y beneficios que ello supone.

Estamos en un proceso de cambio muy fuerte. Estamos en una nueva sociedad; una sociedad globalizada, con enormes avances tecnológicos, en la que tenemos que tener en cuenta variables como las siguientes: un proceso de envejecimiento cada vez mayor, cambios en el contexto socioeconómico, en las estructuras familiares, y también cambios que afectan a sectores tan tradicionales como por ejemplo la agricultura, en los que priman la productividad y la competitividad. Todos sabemos los problemas que esto ha supuesto para ciertas regiones de España, recordemos por ejemplo el subsector lácteo.

En definitiva, todos los sectores están afectados por cambios en esta sociedad europea y están afectados precisamente por el conocimiento y por la ciencia. La ciencia penetra y se difunde en todas las actividades de nuestra sociedad, y debemos tener presente que ésta se está transformando permanentemente y estas transformaciones son fruto de una revolución en el ámbito tecnológico. Hemos de considerarla, no solamente para definir políticas de presente, sino para definir políticas de futuro.

La nueva sociedad del conocimiento constituye la base sobre la que en gran medida se asienta la capacidad de progreso y riqueza de los pueblos. Consecuentemente, los recursos humanos, de los que se hablaba esta mañana, son los únicos capaces de crear, de asimilar y de aplicar conocimientos y de actualizarlos de forma permanente.

Los recursos humanos son un factor decisivo para promover la evolución hacia una sociedad más próspera, que ofrezca oportunidades a todos, sin ningún tipo de exclusión o discriminación.

En esta sociedad hemos de incorporar algunas cuestiones que hace algún tiempo no nos imaginábamos, como son las tecnologías de la información y la comunicación, que han relativizado todas las tareas rutinarias y repetitivas y han dado al trabajo un valor importante, basado en destrezas claves, en flexibilidad y adaptabilidad de las personas.

En definitiva, los nuevos trabajos necesitan personas bien formadas, con competencias técnicas, con capacidad de gestión y de adaptación a la evolución tecnológica y a la nueva organización de los sistemas de producción y de empleo. Por ello, el aprendizaje va a constituirse como el verdadero motor del desarrollo de nuestra sociedad, de ahí la necesidad de disponer de medios y adoptar las medidas que garanticen a todos los ciudadanos no solamente el

acceso a la formación, con los adecuados niveles de calidad, sino también la posibilidad de que se puedan actualizar en cualquier momento de su vida.

Las transformaciones tecnológicas, que no podemos observar y quedarnos impasibles, han provocado que las economías de todo el mundo se hayan hecho interdependientes, a escala mundial, mediante la integración de los mercados en todos los sectores. Esta nueva realidad económica está caracterizada, entre otras cosas, por una intensificación de los flujos de información, por la definición de estrategias económicas a escala transnacional, por la circulación, sin trabas, en todas las vías económicas y por la consideración del empleo como un flujo igualmente global.

Estos efectos de la globalización sobre el empleo hemos de tenerlos muy en consideración cuando hablamos de la Formación Profesional, de la formación de las personas, porque los continuos y rápidos cambios tecnológicos en el ámbito de la información y de la comunicación le van a afectar significativamente. Y las personas bien formadas, sin lugar a dudas, van a tener muchas más oportunidades en este espacio global.

Por otra parte, podemos observar que en el sector servicios cada día se producen innovaciones, que cada vez este sector aglutina actividades más heterogéneas en las que surgen nuevos empleos, que necesitan nuevas competencias y, por lo tanto, nuevos profesionales. De ahí que la Formación Profesional tenga un futuro tremendamente prometedor, al permitir la adaptación permanente a los cambios.

Pero, es bien cierto que estos cambios, acelerados y continuados, pueden poner, y están poniendo, en cuestión la validez permanente de los conocimientos que uno adquiere en la formación inicial, ya que cuanto más se acelera el ritmo de progreso del sector tecnológico, menos duraderos son los papeles directamente relacionados con el puesto de trabajo.

En este marco de adaptación de los mercados mundiales, el porvenir aparece ligado a la modernización de las profesiones y a una nueva forma de trabajo cualificado dependiente de la capacidad de aprender y de enfrentarse a las innovaciones de una manera permanente.

Como decía antes, hemos de tener en cuenta, además, varios factores, y uno de ellos es el desarrollo demográfico de nuestra sociedad. Hace pocos

días nos ofrecía el Instituto Nacional de Estadística datos de gran interés; se indicaba que la cifra de personas mayores de 65 años ya es superior a la de personas menores de 15 años. Esto tiene importantes consecuencias para la sociedad y para nuestra economía. El envejecimiento de la población no va a influir solamente en la composición de la población activa de nuestro mercado de trabajo, sino que va a tener otras consecuencias sobre los servicios sociales, los servicios sanitarios y también los servicios educativos.

En los últimos datos de empleo, recientemente publicados, se muestra la vital importancia de la formación para afrontar, por un lado, la emergencia de nuevos servicios y, por otro, la formación de los trabajadores de mayor edad, porque hemos de evitar que se ahonde más en las diferencias de capacidad profesional entre generaciones. No cabe ninguna duda de que las personas mayores son muy necesarias en nuestro sistema de producción y en nuestra sociedad. Por ello, el principio de aprendizaje permanente es clave en las políticas de formación y de educación.

En definitiva, en este contexto de globalización del mercado y desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, el aprendizaje adquiere un papel absolutamente relevante, y ya no sólo en una etapa de formación inicial, sino en cualquier momento de la vida de la persona y, por tanto, los sistemas de educación y formación tienen que adaptarse a esta nueva realidad del siglo XXI y tienen que contribuir, no solamente a la mejora del empleo, sino también a la cohesión social y al desarrollo de la ciudadanía activa de nuestra sociedad española y europea.

Pues bien, cuando hablamos de políticas de cambio en los sistemas de educación y formación, debemos tener muy en cuenta estas situaciones que se dan en nuestra sociedad actual y prever las que se van a dar en un futuro inmediato.

Las políticas de cambio en nuestro sistema de educación y formación se dibujaron ya en Lisboa en el año 2000. Allí se habló de los cambios necesarios en educación para hacer frente, dentro de un escenario de competitividad entre bloques: Europa, América y Asia, a las necesidades de cualificación de nuestros ciudadanos para mejorar, precisamente, la competitividad de nuestra economía y lograr, así, ese gran objetivo que se estableció en Lisboa de convertir a Europa en la economía más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crear mejores empleos y conseguir una mayor cohesión social.

En definitiva, fue en el Consejo Europeo de Lisboa, en marzo de 2000, donde se pusieron de acuerdo los Ministros de los diferentes países de la Unión Europea sobre las líneas básicas de los cambios que necesitan los sistemas de educación y formación europeos. Sin lugar a dudas, éste era un gran objetivo, y los objetivos en las políticas nacionales de educación deben, de acuerdo con el principio de subsidiariedad, tener muy en cuenta el proceso iniciado en Lisboa.

Además, hemos de tener en cuenta que el logro de los objetivos requiere de una respuesta previa a cuestiones de relevancia sobre la organización y contenido de la Formación Profesional, puesto que la educación y la formación a lo largo de la vida dejan carentes de sentido las fronteras tradicionales entre la formación continua y la formación inicial, entre las competencias adquiridas en contextos formales y las que se adquieren en situaciones no formales o mediante la experiencia laboral, en definitiva, entre la formación laboral y la Formación Profesional.

Considero, por lo tanto, que le corresponde a la Formación Profesional abrir un camino de modernidad y flexibilidad, y eso es lo que hemos pretendido al plantear al Parlamento una propuesta de una Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

Hace muy pocos días, el sábado - 24 de enero -, leía en un periódico un artículo de D. Juan Antonio Bengoechea, catedrático de Derecho de la Universidad Complutense, sobre un tema preocupante, que puede ser todavía más en el futuro; el artículo se titulaba: "el portazo empresarial".

Dicho artículo se refería a la huida de las empresas de nuestro país. El autor, después de afirmar que es un duro revés para el empleo en España, se pregunta por qué se vinieron hace dos décadas y media a España y por qué se van ahora las empresas, después de haber desarrollado aquí una actividad económica fenomenal, haciendo que mejorase nuestra economía y que también mejorase nuestra sociedad.

Evidentemente, hay razones para ello; las razones que indica el autor son: que han logrado ser competitivas y, desde luego, su balance positivo entre costes y beneficios; pero en el mundo globalizado en el que vivimos, el capital emigra y se mueve con gran facilidad, y las empresas se desplazan allí donde pueden mejorar sus beneficios. Termina el autor su reflexión analizando la movilidad funcional, los problemas que supone la globalización para las empresas y, por

tanto, para los trabajadores en este mundo empresarial transnacional, competitivo, audaz y cada vez más economicista, espacio donde los aspectos laborales hay que tenerlos muy en cuenta. El autor augura tiempos turbulentos para los países que denomina de la primera hornada, si no se adaptan, si no adoptan medidas de flexibilidad y si no se mejoran los sistemas de educación y formación. El autor concluye afirmando que la respuesta a esa flexibilidad la tienen, como siempre, los recursos humanos, la adaptación en el marco de una muy buena Formación Profesional y, desde luego, la legislación laboral, haciendo que ésta sea un junco y no un ladrillo, y del mismo modo el diálogo social.

Pues bien, flexibilidad y diálogo social es lo que ha presidido el proceso de elaboración y de tramitación de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Hemos de ser conscientes de que el trabajo es el referente para todas las personas. Una persona estudia para emplearse y si no se emplea cuando termina sus estudios, malo; y si pierde su trabajo y por los procedimientos de formación y de mejora de la cualificación no recuperara el trabajo, malo para él, para su familia y, en definitiva, para la sociedad. Con ello, no sólo estamos diciendo que educación y empleo sean un binomio indisoluble, sino también que la cualificación de las personas a lo largo de su vida es la pieza instrumental para que nuestro sistema educativo y de formación cumpla su cometido. Por tanto, siempre en ese marco de flexibilidad, las personas con polivalencia y capacidad serán mucho más útiles a nuestra sociedad.

Pues bien, quisiera ahora analizar con detalle que políticas hemos desarrollado en España en materia de Formación Profesional. Obviamente, me voy a referir a la etapa de mi responsabilidad en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, si bien hemos de considerar, como ya he dicho al comienzo de mi intervención, lo mucho que se ha hecho en los últimos años.

En España se han hecho muchas cosas. La década de los noventa ha sido muy rica en materia de Formación Profesional. Tengo la satisfacción, por mis responsabilidades anteriores, de haber participado activamente en el enriquecimiento de la misma, y lo más importante es que ello ha sido fruto del intenso diálogo social.

Por hablar de la época más reciente, en el año 1996 se estableció una mesa de negociación con los agentes sociales, que tuvo como escenario el

Consejo General de la Formación Profesional, en la que se debatió mucho sobre todas las cuestiones de las que he hablado anteriormente: relación entre los subsistemas de formación profesional, orientación profesional, calidad de la formación, etc.; en definitiva, sobre qué debíamos hacer en nuestro sistema de educación y formación y, más concretamente en la Formación Profesional, para dar respuesta a las necesidades de la sociedad del conocimiento.

Pues bien, después de un semestre de análisis y debate, se llegó a un gran Acuerdo sobre las políticas de Formación Profesional que se deberían desarrollar en España. Este Acuerdo tenía dos partes fundamentales, por un lado, una reforma del Consejo General de la Formación Profesional para que todos, Administración General del Estado, Administración autonómica y Agentes sociales, pudieran participar activamente en el Consejo General de la Formación Profesional como lugar de encuentro, de debate, de consulta y de asesoramiento al Gobierno en materia de Formación Profesional. Recuerdo que hasta esa fecha solamente estaban la Administración del Estado y las organizaciones sindicales y empresariales más significativas.

Por otra parte, el Acuerdo establecía la determinación de elaborar, en el seno del Consejo General de la Formación Profesional, un Programa Nacional de Formación Profesional. Ésas son las dos piezas fundamentales del gran Acuerdo con los agentes sociales.

Era necesario abordar la reforma del Consejo General de la Formación porque, sin la participación de todos, el Programa Nacional de la Formación Profesional sería cuestionable.

El Programa Nacional de la Formación Profesional, elaborado por el Consejo General de la Formación Profesional y aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en marzo de 1998, tiene cuatro ejes básicos de actuación, que son de todos conocidos: la integración de los sistemas de Formación Profesional; la consideración de los recursos humanos como punto de referencia de las actuaciones; la creación de unos órganos de ayuda al Consejo General de la Formación Profesional en sus actividades, para lo que se constituyó el Instituto Nacional de las Cualificaciones; y sobre todo -se decía este Programa Nacional- había que establecer una norma de carácter básico para el desarrollo del Programa Nacional de la Formación Profesional, estableciendo en la misma las obligaciones de la Administración General del Estado, de las Administraciones Autonómicas y las de los agentes sociales.

Pues bien, justamente esto es lo que hemos hecho: crear un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales a través de una norma básica que es la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

No me cansaré de hacer referencia a este Acuerdo Nacional sobre la Formación Profesional porque, si bien tuvo algunos retrasos en su desarrollo, debidos sobre todo a procesos electorales y a la constitución de un nuevo Gobierno, hemos de tener en cuenta que el Programa Nacional de Formación Profesional sirvió a todos: Administración del Estado y Administraciones autonómicas de referencia, para el desarrollo de sus políticas en materia de Formación Profesional. En definitiva, sirvió para unir esfuerzos y acuerdos posteriores.

Pues bien, después de aprobado el Programa Nacional en el año 1998, se desarrolla en marzo del año 2000 el Consejo de Lisboa, que proporciona unas orientaciones muy importantes para todos los sistemas de educación y formación en Europa.

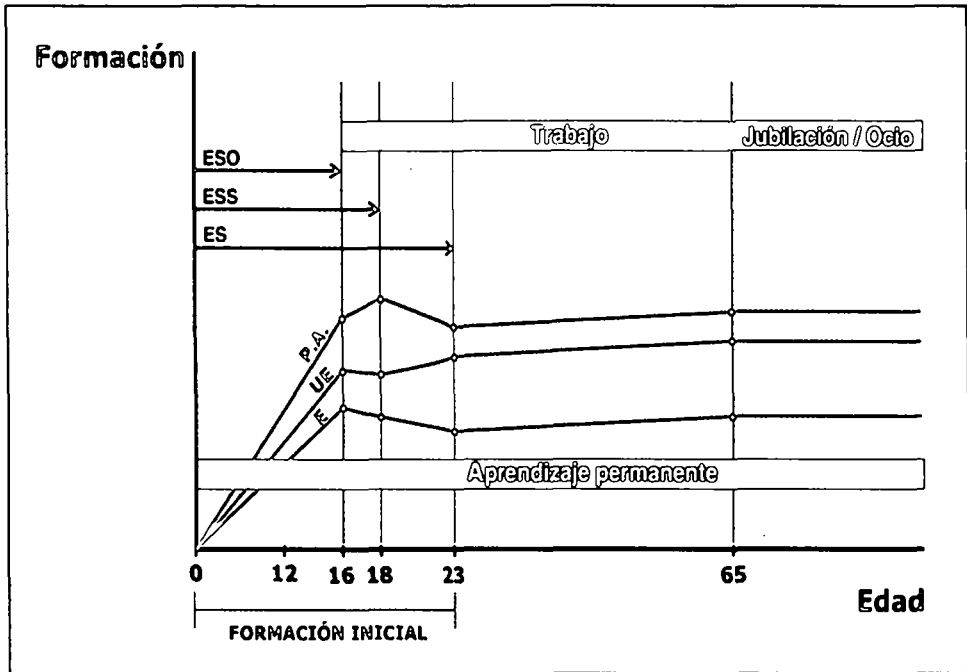
Para lograr el objetivo estratégico que se estableció en Lisboa, evidentemente, se obligaba, no solamente a los sistemas de educación y formación a actualizarse, sino también se daban orientaciones para el desarrollo de políticas propias de otros Departamentos, de otras áreas, porque formación y empleo no pueden diseñarse y desarrollarse aisladamente en un escenario de esta naturaleza, sino que tienen que ir de la mano de políticas transversales.

Las orientaciones que para los sistemas de educación y formación se establecen en las conclusiones de Lisboa, y más concretamente en su apartado 26, de que es necesario que los sistemas de educación y formación europeos se adapten tanto a las demandas de la sociedad del conocimiento como a las necesidades de mejorar el nivel y la cantidad de empleo, son de un enorme interés, ya que una vez más "educación, empleo y economía" se presentan íntimamente relacionados.

Por otra parte, los sistemas de educación y formación tienen que adaptarse para ofrecer oportunidades de aprendizaje a todos los grupos que constituyen esta sociedad, y así responder a las necesidades de las personas en cualquier momento de su vida.

Tenemos, en consecuencia, unos referentes importantes como Estado de la Unión Europea de los 15, que dentro de unas fechas será la Europa de los 25. Voy a explicar, sobre esta lámina, por dónde van en estos momentos las políticas de educación y formación de la Unión Europea.

LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA



Si analizamos los informes de la OCDE, y entre ellos PISA, podemos observar que, en cuanto a la formación de las personas de cero a dieciséis años, los diez países de nueva adhesión tienen una formación muy importante, superior a la de los países de la Unión Europea. Esta cuestión, con una libre circulación de personas y capitales en la Europa de los 25, hay que tenerla muy en consideración.

En la lámina podemos ver que hay un periodo de formación inicial, hasta terminar la formación universitaria, con diferentes etapas, que es muy necesario que sea de calidad, sólido, para que las personas cuando se incorporen al mundo laboral, -incluso a los 16 años-, puedan renovar más fácilmente sus capacidades, actualizar sus conocimientos y, por tanto, tener más posibilidades en la vida. Pero además, Europa, no porque nos lo digan otros, sino porque es absolutamente necesario, tiene que pensar en las personas que van a terminar ese periodo de actividad laboral, es decir, en el período de jubilación y ocio de nuestros mayores.

Este es el escenario en el que deben desarrollarse los sistemas de educación y formación y los Consejos Escolares son, sin lugar a dudas, órganos de participación muy importantes para conseguir que el proceso de formación a lo largo de la vida se desarrolle, para el bien de nuestra sociedad, con las mayores garantías.

En definitiva, el proceso de aprendizaje permanente de las personas, desde que nacen hasta que mueren, tiene que ser para las Administraciones motivo de preocupación. ¿Qué significa esto? Mucho. Que nuestro sistema de educación y formación -y aquí estamos responsables de varias administraciones- necesita flexibilidad, necesita adaptación, necesita pasarelas, necesita que las personas, con sus circunstancias, sean nuestro principal referente.

Pues bien, en Europa, en materia de Formación Profesional y bajo el principio de cooperación, se ha hecho mucho en estos últimos años. Es cierto que los Estados europeos somos soberanos a la hora de establecer nuestras políticas de educación y formación, pero también es cierto que los problemas son los mismos, o muy parecidos, en todos los Estados, y aunque fuese únicamente haciendo uso de las buenas prácticas que se vienen desarrollando, estamos avanzando significativamente en un proceso de coordinación de nuestras políticas.

Desde marzo de 2000, los Ministros de Educación y Formación y los máximos responsables de los Estados se han visto sometidos a una actividad frenética, ante una serie de iniciativas que planteaba la Comisión Europea para la mejora de los sistemas de educación y formación y, en particular, de la Formación Profesional. Desde el año 2000, en todos los Consejos de Ministros de Educación de la Unión Europea ha estado presente en todos ellos la Formación Profesional, y esto considero que es un hecho muy importante.

Saben ustedes que en el año 2001 se puso en marcha el conocido como Proceso de Brujas, que es para la Formación Profesional lo mismo que para la Educación Superior el Proceso de Bolonia. Pues bien, el Proceso de Brujas se presentó en la Cumbre de Barcelona y recibió allí un importante apoyo, siendo ratificado luego en noviembre de 2002 en Copenhague.

Podría adentrarme en el contenido de ambos procesos, pero están colgados en la página web del Ministerio y, en cualquier caso, son referentes

que todos los estudiosos y todos los que participan en la educación y en Formación Profesional consideran que deben conocer.

La Cumbre de Barcelona ha sido una de las más importantes para el aprendizaje permanente y para la mejora de calidad de los sistemas de educación y formación, por las actividades que le ha encomendado al Consejo de Ministros de Educación de la UE.

Precisamente, el Consejo de Ministros de Educación de la UE aprobó en febrero de 2002, bajo presidencia española, un Programa de Trabajo sobre los Sistemas de Educación y Formación con tres grandes objetivos: calidad, acceso para todos y apertura al mundo exterior, con un número importantísimo de medidas, que los Estados Miembros debemos desarrollar de aquí al 2010.

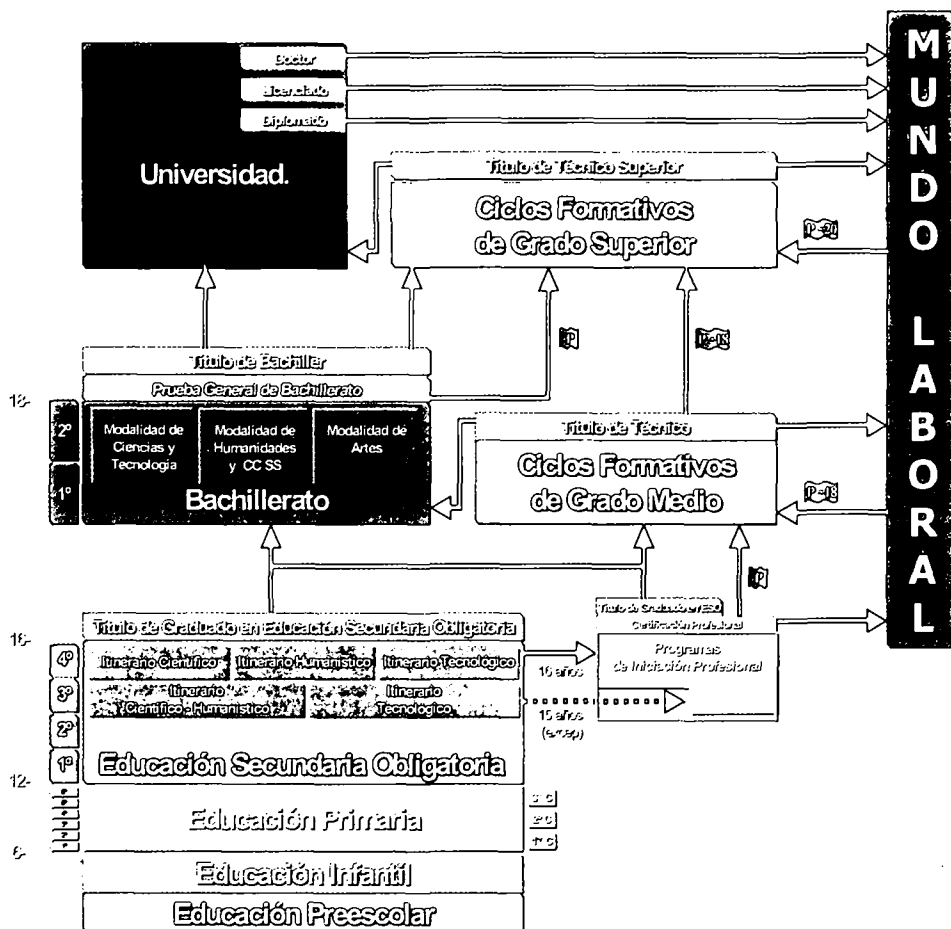
Y, esto no es un tema menor, porque para desarrollar una buena Formación Profesional necesitamos, sin lugar a dudas, que nuestros sistemas de educación y formación proporcionen a todos los ciudadanos una sólida formación de base, una buena formación inicial que es clave para lo que hagan después.

Pues bien, este escenario es el que a nosotros, en el 2000, nos sirvió para establecer los ejes de las políticas de Formación Profesional para esta legislatura, que el día 14 de marzo concluirá.

En principio, disponíamos de argumentos más que suficientes para considerar la Formación Profesional como un asunto de Estado, tanto por su carácter estratégico para la cualificación de las personas como para el desarrollo de políticas de empleo y, en definitiva, para que nuestra economía sea más competitiva en ese escenario europeo. ¿Qué deberíamos hacer en este sentido? Lo que se había acordado ya por todos en el Consejo General de la Formación Profesional: crear un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Pero, ¿qué es un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales? La respuesta la encontramos en el Programa Nacional de Formación Profesional. Es una respuesta que, además, tendríamos que enmarcar en nuestro sistema de formación general, en nuestro sistema educativo, en nuestro sistema de educación y formación inicial. Luego hablaremos de los otros subsistemas de Formación Profesional, pero el sistema de educación y formación inicial que está en un proceso de revisión, es muy importante como he dicho para que

tengamos una buena formación de base sobre la que construir buenas competencias profesionales.



Sobre la lámina, pueden ustedes ver, que nuestro sistema educativo ofrece múltiples posibilidades a los alumnos. No sé si son suficientes o no, pero hemos procurado que sea un sistema con muchas pasarelas, con muchas posibilidades para las personas en cualquier momento de su vida de formación inicial.

Pueden ver también que el referente es siempre el mundo laboral, al que se llega desde todas las etapas, pero también desde el mundo laboral se puede

uno incorporar al sistema educativo y formativo, para actualizar las competencias y volver de nuevo con una titulación, con una cualificación al mundo del trabajo.

En definitiva, este era nuestro escenario de trabajo, y en ese escenario los ciclos formativos de grado medio y superior tienen que ser objeto de análisis, de revisión para su adaptación a las necesidades de cualificación actuales y futuras; una revisión, no en cuanto a su estructura; no hay que cambiar la estructura que se estableció para ellos en la LOGSE, porque lo que funciona no hay que cambiarlo, pero sí necesitamos prever su conformación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales, incorporando todos aquellos aspectos que mejoren las competencias de los ciudadanos.

Todos sabemos que, en los últimos catorce años, la Formación Profesional reglada, la ocupacional y la continua han evolucionado de manera muy positiva en España, pero sin reconocerse entre sí, y esto tiene que ser motivo de preocupación. Además, es necesario aprovechar los momentos en que la economía nos lo permite. La economía no marcha mal y esa articulación de la formación no puede más que mejorar la cualificación de las personas y la competitividad de nuestro sistema productivo.

En este escenario de mejora permanente de la Formación Profesional -y en las gráficas lo podrán ver- nos pusimos a elaborar la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Se hizo a partir de un documento de bases presentado en el Consejo General de la Formación Profesional, en septiembre del año 2000, nada más comenzar la legislatura, para dar respuesta a los siguientes objetivos:

- desarrollar un Programa Nacional de Formación Profesional que era el gran Acuerdo;
- tener esa norma de carácter básico, que habíamos decidido que tuviera rango de ley orgánica;
- integrar los tres subsistemas de Formación Profesional;
- considerar que la Formación Profesional que diseñamos tiene que ser homologable con Europa y, por tanto, lo que se planteaba en el proceso de Lisboa tenía que ser nuestra guía.
- desarrollar el aprendizaje permanente que, por otro lado, constituye el eje central de la ley.

En definitiva, con esta ley hemos querido dar respuesta, en primer lugar, a las necesidades de las personas y, en segundo lugar, a las de la economía. Si damos respuesta a las necesidades de las personas, damos respuesta a las necesidades de la sociedad y de la economía.

A través de estas bases discutidas en el Consejo General de la Formación Profesional -y hubo varios borradores con una participación muy activa de todos los agentes sociales y administraciones- hemos diseñado lo que debía ser ese Sistema Nacional de las Cualificaciones para la sociedad del conocimiento en España.

En primer lugar, partimos de la necesidad de cualificaciones profesionales que tiene nuestro sistema productivo, es decir, qué deben saber hacer las personas. Para ello, saben ustedes que ya figuraba en nuestro organigrama -en ese momento dependiente del Ministerio de Trabajo, y ahora del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes- un órgano que era el Instituto Nacional de las Cualificaciones, órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional responsable de elaborar el Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

Pero, ¿qué es el Catálogo de las Cualificaciones? Si me lo permiten, podemos considerarlo como "un archivo", tanto de las cualificaciones que tiene nuestro sistema económico, como de la de la formación profesional que se necesita para conseguir cada una de las Cualificaciones. La Ley establece que cada cualificación debe tener asociada los módulos formativos correspondientes.

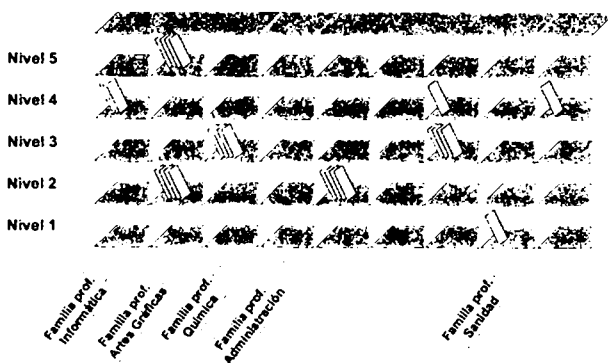
Desarrollo De La Ley

Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales

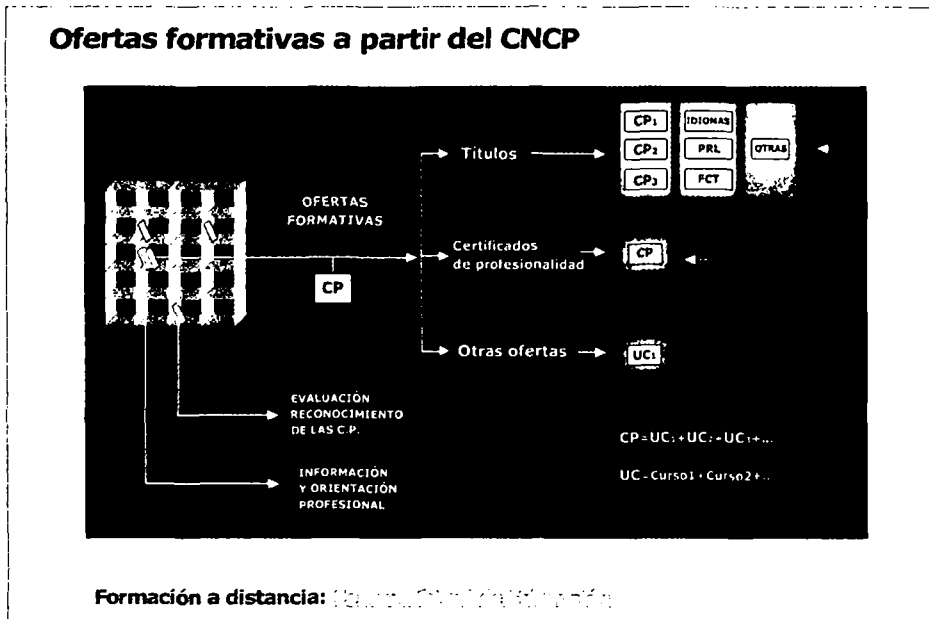
Aprobado el RD 1128/2003, de 5 de septiembre

26 Familias Profesionales

5 niveles de cualificación



Pues bien, el Catálogo Nacional de las Cualificaciones es la pieza clave del Sistema de Formación Profesional. Si analizamos las Cualificaciones que necesita el sistema productivo, es decir, lo que deben saber hacer los trabajadores, podemos mediante el Catálogo definir las ofertas formativas apropiadas, porque tenemos los módulos de formación ya establecidos en él; ofertas tanto de títulos de Formación Profesional como de certificado de profesionalidad, y otras ofertas de formación para la actualización de ciertas competencias y, por lo tanto, para el aprendizaje permanente.



Además, todos sabemos que hay personas que llevan mucho tiempo trabajando o estudiando de manera autónoma y que tienen conocimientos, capacidades y aptitudes, que tienen competencias profesionales y cualificaciones, pero que no poseen ninguna acreditación de las mismas, por lo tanto, lo que deberíamos hacer es evaluar lo que saben hacer, reconocérselo y acreditárselas.

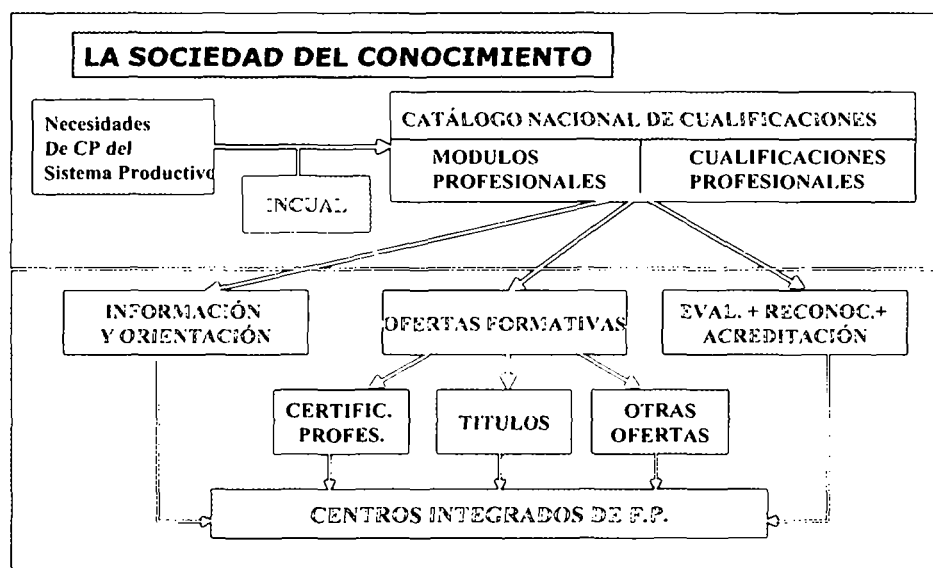
Pues bien, la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de las competencias, no procede hacerlo de manera distinta según el lugar donde el interesado se presente para conseguir la acreditación, hemos de hacerlo de manera idéntica en todos los puntos de nuestra geografía nacional. Para ello, hemos de disponer de un referente común y ese referente es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El Catálogo nos servirá, por lo tanto, para homologar -y lo digo entre comillas-, porque son competencia de todas y cada una de las Administraciones, y no sólo de la educativa, las acciones a desarrollar en todo el Estado español; me refiero al establecimiento de ofertas formativas, informar a nuestra sociedad y orientarla sobre las necesidades de cualificación que tiene nuestro sistema de producción y también sobre las oportunidades de formarse y de reconocer y acreditar las competencias que poseen los ciudadanos.

En principio, si logramos que las oportunidades de aprendizaje y las oportunidades de empleo se coordinen bien, estaremos llegando a ese objetivo de pleno empleo. Evidentemente, nuestra obligación es trabajar en esa dirección.

Mediante la Ley se crea, asimismo, un nuevo tipo de centros de formación "los Centros Integrados de Formación Profesional", que serán aquellos que impartan todas las ofertas formativas: inicial, ocupacional y continua.

Evidentemente, la creación de los Centros Integrados es competencia de las Comunidades Autónomas, y estoy convencido que las Administraciones generarán las condiciones para que en los Centros se desarrollen procesos de evaluación, reconocimiento y acreditación y se establezcan las plataformas o instrumentos de información y orientación más sólidos para la mejora de la calidad de la formación para el empleo.



Hemos establecido un proceso y una metodología de trabajo, que ha sido aprobada por el Consejo General de la Formación Profesional para que en el diseño y elaboración del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales participen todas las Administraciones y los Agentes sociales, y se ha aprobado por Real Decreto cuál debe ser la estructura y el contenido del Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Mañana, la Subdirectora de esta Dirección General y Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones les explicará a todos ustedes el proceso seguido para elaborar las cualificaciones y para su permanente actualización, por lo tanto, yo no me voy a detener mucho.

Considero muy importante que la sociedad conozca lo que se está haciendo, y la calidad y las garantías con las que se está elaborando el Catálogo de las Cualificaciones, así como las oportunidades que ofrece a todos este potente instrumento.

Pero, mediante la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, además de los Centros Integrados, se crean, asimismo, los Centros de Referencia Nacional para los diferentes Sectores Profesionales.

En definitiva, el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales es algo tremendamente sencillo, algo que tiene tan solo dos instrumentos y dos acciones; dos instrumentos que hemos de desarrollar: el Catálogo de las Cualificaciones y un procedimiento de evaluación, reconocimiento, acreditación y registro de la cualificación; y dos acciones importantísimas, por una parte, la información y orientación en materia de formación y por otra, el proceso evaluación y calidad de todo el Sistema.

Establecidos los dos instrumentos del Sistema, a través de normas de carácter básico, que luego serán utilizados para desarrollar ofertas formativas y para reconocer y acreditar las competencias profesionales de las personas en las Comunidades Autónomas, estamos dotándonos de un potente Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España como de momento no existe de forma articulada en ningún otro país de la Unión Europea –reconociendo, por supuesto, toda la tradición que tienen los sistemas duales en Alemania, Austria, Suiza y otros sistemas de los que nos ha hablado Matthias Walter-; pero completamente organizado en un Estado de las comunidades autónomas, cosa que no podemos perder de vista, no existe otro en Europa; y este Sistema Nacional nos va a servir para la vertebración del Estado en materia de formación para el empleo.

Por otra parte, si dejamos que este sistema evolucione sin hacer nada sobre él, estaríamos cometiendo un error del que nos habríamos de arrepentir. Hay que evaluar cómo marcha todo este proceso y las acciones a desarrollar de manera cooperativa entre la administración del Estado, las Administraciones autonómicas y los Agentes sociales; hay que evaluar cómo marcha el proceso y poner los remedios cuando ello sea necesario; hay que desarrollar un verdadero proceso de evaluación y de mejora continua de la calidad del Sistema.

Pero, la primera pieza fundamental es el Catálogo de Cualificaciones profesionales. Si no tenemos Catálogo, si no sabemos qué se necesita en nuestro sistema económico, lo que necesitan las personas para emplearse, para formarse, malamente podremos crear el Sistema.

Las primeras cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional estarán publicadas en el BOE, dentro de unos días, puesto que ya han sido aprobadas por Real Decreto.

El Catálogo de las Cualificaciones está estructurado en 26 familias profesionales y en cinco niveles de cualificación. Ése es el primer acuerdo al que hemos llegado, porque para unos podía tener 26 y para otros 52, pero en el Consejo General de la Formación Profesional hemos acordado que fuesen 26, que se podrán modificar cuando se considere necesario

Los tres primeros niveles de cualificación del Catálogo son los correspondientes a las enseñanzas anteriores a la universidad; el cuarto y el quinto son niveles correspondientes a enseñanzas universitarias. Mañana, les dará todos los detalles sobre esto la Directora del Instituto de las Cualificaciones.

Para poner en marcha este proceso nos hemos centrado en los niveles uno, dos y tres, es decir, los anteriores a la universidad. Tengo que decirles también que a medida que hemos empezado a trabajar, hemos observado que los niveles cuatro y cinco son de enorme trascendencia y que es necesario entrar en ellos

¿Cómo estamos elaborando el Catálogo de las Cualificaciones? Aunque mañana les darán muchos detalles, yo les puedo decir que lo estamos elaborando de la forma que se puede hacer y que ya hay buenas experiencias en este país. Se han elaborado 132 títulos y se ha hecho acudiendo a quien sabe de esto, es decir, a expertos del sistema productivo y del sistema formativo, que se han seleccionado oportunamente a propuesta de las empresas, sindicatos y comunidades autónomas.

Hemos seleccionado a aquellos expertos que saben de la materia; se les reunió en torno a una mesa y se discutió sobre lo que debe saber hacer una persona en la línea de producción de una empresa, por ejemplo, de automóviles. En cada puesto de trabajo se analizó lo que la persona debe saber hacer, es decir, las competencias necesarias, competencias que se agrupan lógicamente por niveles; no le podemos pedir a todos lo mismo, ni ofrecer a todos lo mismo, sino en función de los conocimientos requeridos para el desarrollo de esas competencias.

Es importante también indicar que los expertos propuestos por las organizaciones empresariales, las administraciones y las organizaciones sindicales no representan a esas organizaciones, sino que están trabajando en la Dirección General y se les paga desde la Dirección General por su trabajo.

Con los expertos se constituyen 26 grupos de trabajo, uno por cada Familia Profesional (*sector productivo*). En este momento, tenemos constituidos 23 grupos que ya han elaborado 97 Cualificaciones profesionales, pero los otros que faltan los constituiremos en los próximos meses.

En este trabajo, participan nada más y nada menos que 397 personas en este momento, y cuando tengamos constituidos todos los grupos serán más de 450, que esperamos puedan desarrollar su actividad de manera organizada a lo largo de este año 2004, aunque deberemos recurrir a ellos para mantener el Catálogo actualizado.

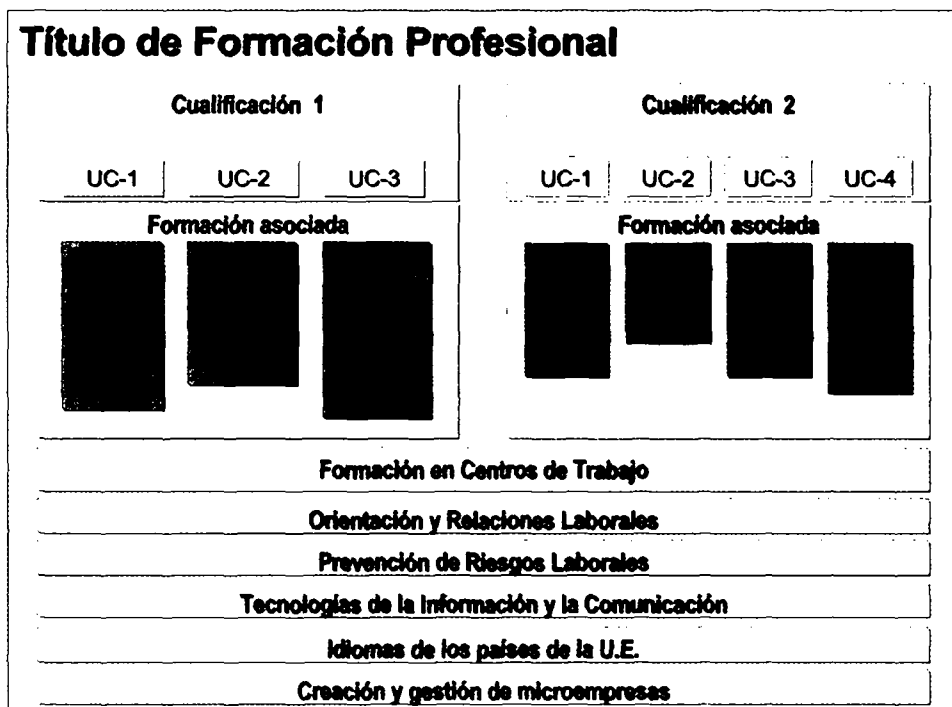
Cuando estos grupos de trabajo identifiquen las cualificaciones y las pongan en el Catálogo, podremos hacer el desarrollo de la Formación Profesional que necesita este país de manera coordinada. En primer lugar, cogemos una cualificación del Catálogo, vemos el trabajo y vemos qué oferta formativa podemos hacer con ella, qué puede ser para formar parte de un ciclo formativo, de un certificado de profesionalidad o para otras ofertas de menor duración, y de este modo, si la formación es la misma, estamos integrando la formación continua con la ocupacional y la reglada.

Todo esto se ha de desarrollar de forma organizada y por los cauces establecidos; así, ya hemos presentado ante el Consejo Escolar del Estado el proyecto de Real Decreto por el que se regula la nueva estructura de la Formación Profesional Específica, es decir, de los nuevos Títulos de Formación Profesional. En esta regulación se mantiene todo lo bueno que teníamos en nuestro sistema de Formación Profesional, pero incorporamos una serie de aspectos que estamos seguros van a mejorar las competencias de los titulados.

A su vez, las Administraciones laborales tendrán que elaborar los certificados de profesionalidad utilizando el mismo referente – el Catálogo de las Cualificaciones- y revisarlos, cuando proceda.

Aquellas ofertas formativas que no se adapten al Catálogo no tendrán reconocimiento. Eso es muy importante que lo tengamos presente; y eso qué significa, ¿que alguien que quiere dar formación no la pueda dar? Por supuesto que sí, pero los ciudadanos deben saber que esas ofertas no son acreditables entre tanto esa persona no pase por un sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación para que evidencie allí lo que sabe hacer en su puesto de trabajo. Si lo que sabe hacer coincide con la cualificación, se le reconocerá tanto en un título como en un certificado de profesionalidad. Es evidente que así estamos haciendo más eficientes nuestros sistemas de formación para el empleo

Veamos en unas láminas cómo va a ser la estructura de los nuevos ciclos formativos de formación profesional específica, es decir, la formación que conduce a un título de Formación Profesional.



Será un ciclo formativo, con cualificaciones que tomaremos del Catálogo, de forma que esa cualificación lleve unidades de competencias análogas a como está ahora, pero con las competencias actualizadas con lo que los expertos hayan observado que se necesita en el sistema productivo y con los correspondientes módulos formativos asociados.

Los módulos formativos tienen diferente duración en función de las competencias que requiere la cualificación.

Cuando se quiera organizar la formación de un ciclo formativo, ha de hacerse del paquete completo, que paso a explicar, pero si se quiere hacer formación parcial, es decir, de este módulo y, por tanto, acreditar esa unidad de competencia por separado, se debe hacer en los centros de educación y formación oferta parcial.

Los centros tienen que estar abiertos a la sociedad, porque además de los ciclos formativos, a las personas se les debe ofrecer la posibilidad de cursar este módulo, o este otro, respondiendo a las necesidades que tiene, por ejemplo un grupo de personas. Hay que ser coherentes; seguramente no se puede hacer una oferta para una sola persona, pero si hay un grupo de personas en el entorno que, para acceder al empleo o para promocionarse a otro puesto de trabajo, necesitarán unas competencias que configuran un determinado módulo formativo o incluso parte de él, se les debe hacer una oferta parcial.

En definitiva, los ciclos formativos se organizan por módulos, por cursos. Hasta ahora, había ciclos formativos de entre 1.300, 1.700 y 2.000 horas. Ahora tenemos la previsión de que todos los ciclos formativos sean de entorno a 2.000 horas de formación, es decir, dos cursos académicos.

En cuanto a los requisitos de acceso, hay que establecer los que vienen en la normativa vigente - la Ley de Calidad-, considerando, asimismo, el número importante de pasarelas del sistema educativo.

Lo más significativo -si bien los módulos son de menor duración para poder compatibilizarlos con la formación ocupacional y continua- son otros módulos que acompañan al diseño de cada ciclo formativo. Consideramos importante la potenciación del módulo de formación en centros de trabajo, seguramente no con más horas, sino con aquellas competencias que la persona necesita y no puede adquirir en un centro de formación.

Otros módulos formativos que formarán parte de los ciclos formativos serán, por ejemplo: un módulo de orientación y relaciones laborales, derechos y deberes de las personas para el puesto de trabajo; uno importantísimo es el de prevención y riesgos laborales en cada ciclo formativo, pues hemos de cuidar mucho este aspecto; un módulo de tecnologías de la información y de la comunicación, pero no teórico, sino aplicado al campo profesional correspondiente. También habría que incorporar los idiomas de la Comunidad Europea que sean más apropiados para la competencia profesional; seguramente el inglés será el de mayor presencia, pero habrá también otras competencias donde quizá sea mejor el francés, el alemán, etcétera; eso nos lo dirán los expertos en función de la competencia lingüística que debe tener el técnico.

Otro módulo, del que habló aquí esta mañana don Juan Hernández Carnicer, el de creación y gestión de micro empresas, para el desarrollo del espíritu emprendedor, también será incorporado, así como, un módulo que oriente a las personas en la asunción de riesgos y en la creación de empresas y puestos de trabajo con asalariados.

Evidentemente, para el desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, nos quedan algunas cosas que hacer, por ejemplo el proyecto de Real Decreto que regule el proceso para la evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, adquirida mediante la experiencia laboral o en aprendizajes no formales e informales.

Aunque, debo decirles que hemos desarrollado una experiencia promovida desde el Ministerio de Educación, con la participación del INEM y con la participación de ocho Comunidades Autónomas, para evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesional en una serie de unidades de competencia propias de los actuales ciclos formativos y de los certificados de profesionalidad.

En el desarrollo de este proyecto experimental hemos podido comprobar las dificultades que entraña establecer una única metodología de trabajo, pero la metodología que hemos experimentado nos sirve para definir algo que es muy complicado, como es la evaluación de las competencias que tienen las personas, cualquiera que sea su actividad, en todo el territorio español, y de la forma más eficiente posible, con más calidad y menos coste -este no es un tema baladí-.

En lo relativo a la información y orientación profesional, que también se contempla en la Ley de las Cualificaciones y que es una responsabilidad de las Administraciones autonómicas y también de la Administración del Estado, ya se están haciendo cosas muy importantes, pero parece lógico que exista una coordinación de las diferentes acciones que se desarrollen, tanto por parte de las administraciones, como de los agentes sociales. No tiene sentido que haya una persona no cualificada, que quiera ir a cualificarse a otro punto de la geografía española y que no tenga quien le informe debidamente allí donde se encuentre.

En definitiva, debemos coordinar la información sobre oportunidades de aprendizaje y las oportunidades de empleo en todo el territorio nacional, salvaguardando también, por el principio de subsidiariedad, la competencia de cada Administración. En este sentido, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, desde esta Dirección General, ha trabajado en la creación de un portal, similar al Portal europeo presentado por la comisaria, Viviane Reding, hace unos meses, el conocido Portal Ploteus sobre ofertas de aprendizaje y empleo. Nuestra Ministra dentro de poco presentará en España el Portal Orient@, que se conectará con Ploteus y con todos aquellos que contengan información sobre esta materia.

Este, es un primer paso, porque orientar a las personas no es tarea fácil, es una tarea que requiere formación de orientadores, que requiere que los orientadores conozcan muy bien el Sistema de Cualificaciones y que estén permanentemente actualizados.

Termino diciendo que estamos en una sociedad cambiante en la que la norma es el cambio. No podemos actuar si no es de manera ordenada y coordinada porque todas las personas de este país deben tener acceso a la cualificación. Todas. Estamos hablando desde la formación más básica hasta la universitaria y estamos hablando desde las edades más tempranas hasta la que la persona quiera. Para ello, nuestros sistemas de Formación Profesional tiene que adaptarse. No basta con diseñar el sistema de cualificaciones y seguir implantando ciclos formativos.

No se puede implantar un ciclo formativo y mantenerlo en un mismo lugar, por ejemplo, veinte años, generando titulados que no se requieren en el mercado del trabajo. El sistema de educación y formación tiene que adecuarse a las necesidades, aunque todos sabemos que eso tiene un coste.

Evidentemente, se requiere que los profesionales de la educación y la formación sean sensibles, tienen que sufrir la adaptación correspondiente, si bien, para ello hay que ayudarles todo lo posible; de lo contrario estaríamos haciendo bien las cosas sobre el papel, pero no en la realidad. De la calidad que tenga la formación que se imparte en nuestro sistema de educación y formación va a depender el éxito del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales pero, sobre todo, la valoración que la sociedad tenga de la Formación Profesional. Si no somos flexibles y no conseguimos proporcionar la cualificación necesaria, evidentemente cada empresario tendrá que buscarse la vida donde pueda y prescindir del sistema de educación y formación, pagado con fondos públicos.

Por otra parte, es muy importante la participación de todos. No es posible desarrollar un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales si no es con la participación de las Administraciones y la de los Agentes sociales.

Y para terminar, quiero decirles que los consejeros y los servicios técnicos de este Consejo Escolar del Estado, y por supuesto, los consejeros y los servicios técnicos de los Consejos autonómicos tienen un papel muy relevante en la formación para el empleo. Ajustar nuestra propuesta normativa para que todos aquellos aspectos, que son básicos, se vean reflejados en la norma, y velar porque se cumplan en los diferentes lugares de formación donde tenemos responsabilidades, es muy importante.

El debate es importante siempre, pero en un órgano como éste, el más representativo de la comunidad educativa del Estado, lo es si cabe más, por eso todos los años, en este Consejo Escolar del Estado, debatimos sobre el estado del sistema educativo, las mejoras introducidas en él y también sobre sus necesidades, pero también debatimos sobre todas las normas que el Ministerio tramita para su aplicación como normativa básica, en todo el Estado, y saben ustedes que durante esta legislatura han sido muchas.

Quiero aprovechar esta oportunidad que me brindan para agradecerles su esfuerzo, su comprensión y, sobre todo, el talante tanto del Presidente como de todos y cada uno de los Consejeros, que con sus intervenciones, sin lugar a dudas, han contribuido a la mejora de nuestros proyectos.

Pues bien, yo estoy convencido de que la Formación Profesional y la formación general es tarea de muchos y nos interesa a todos. Esto lo decía un

célebre matemático que vivió entre 1861 y 1943. Fijense ya como se preveía el futuro; un futuro incierto que todos nosotros debemos trabajar para hacerlo mejor.

“En el pasado, el intervalo entre cambios era mucho mayor que la vida humana..., hoy es el contrario, y por tanto nuestra formación debe prepararnos para una continua novedad de condiciones de vida”

Alfred Whitehead (1861-1943)

Gracias.

DÍA 5 DE FEBRERO DE 2004

PONENCIA

**EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES
PROFESIONALES**

Por **D^a Francisca Arbizu Echávarri**

Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones
Profesionales

Presentador de la ponente y moderador:

D. Juan Hernández Carnicer
Consejero del Consejo Escolar del Estado

Presentador y moderador de la Ponencia:

D. Juan Hernández Carnicer

Consejero del Consejo Escolar del Estado

Buenos días.

Bienvenidos a la segunda jornada del Seminario que organiza el Consejo Escolar del Estado.

En esta ocasión va a hablar del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales doña Francisca Arbizu Echávarri, directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Es por tanto una persona conocedora de esta materia, puesto que es, en estos momentos, la responsable directa de la gestión, de la elaboración y de la conformación de las distintas cualificaciones profesionales, que actualmente es parcial, pero que en un futuro próximo estará ya completa con las 400 ó 500 cualificaciones que creemos que conformarán la totalidad del Catálogo.

Doña Francisca -Paquita para los muchos amigos que tiene en la sala, entre los que tengo el honor de incluirme-, a pesar de su juventud, tiene un historial largo, rico y variado. Posee dos licenciaturas, en Química y en Farmacia, por las universidades Autónoma y Complutense de Madrid. Es Catedrática de Enseñanza Secundaria; diré que probablemente está ya oficializada su pertenencia a este Cuerpo, porque hasta fecha reciente se denominaban profesores de Enseñanza Secundaria con la condición de catedráticos, pero creo que ya se puede hablar del Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria.

Su experiencia comprende desde la docencia en Escuelas de Maestría Industrial -por tanto, un inicio interesante para el campo que nos ocupa, la Formación Profesional- hasta el diseño de Títulos de Formación Profesional, por ejemplo, de la familia Química, que ella tan bien conoce, o de Prevención de Riesgos Profesionales, asunto de suma importancia, urgencia y preocupación para la sociedad española.

Ha formado parte de la Administración, ocupando cargos de responsabilidad, como miembro de la Unidad Interministerial para la Cualificación Profesional, equipo de expertos de la Administración que en su momento, en 1994, confeccionó el primer Programa de Formación Profesional, al que se llegó con el acuerdo de los agentes sociales; entidades sindicales y empresariales. Ha ostentado también la Jefatura del Servicio de Ordenación Académica de Formación Profesional del Ministerio de Educación durante cuatro años, es decir que tiene una significativa experiencia en el mundo de la Administración pública en puestos de responsabilidad.

Lo anteriormente expuesto se refiere al ámbito doméstico, pero ella ha dado el salto a la Unión Europea. Como sería muy largo, no voy a insistir en todos y cada uno de los comités o comisiones, de los que ha formado y forma parte en Europa, especialmente en Bruselas, ciudad de la que es asidua por las responsabilidades que ostenta; al respecto cabe señalar el comité consultivo de Formación Profesional, el Consejo de dirección de la Fundación Europea para la Formación, etcétera. Además esto es actual, no es que haya sido, es que es en este momento; no sé si mañana o la semana que viene tendrá que ir una vez más a Bruselas para participar en la comisión correspondiente de Formación Profesional, y en concreto en relación con las cualificaciones profesionales.

Ha publicado numerosos artículos y un libro titulado "La Formación Profesional específica. Claves para su desarrollo curricular", como ven muy centrado en el tema que estamos desarrollando en este Seminario. En la actualidad -como ya dije- es directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales, cuya misión más importante es la definición, elaboración y mantenimiento del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este catálogo, para un empresario, no me puedo sustraer a mi currículum empresarial, es la piedra clave del arco futuro de la Formación Profesional en nuestro país.

Ayer coincidimos en el almuerzo y me decía que lo ideal sería que en el futuro se estableciera un catálogo europeo de cualificaciones profesionales; sería un camino integrador. También ayer, en la primera ponencia, el Ponente nos hablaba de convergencia y divergencia. En mi opinión hay algunos puntos en los que puede haber convergencia como el que acabo de mencionar.

Quizá la ejecución material de la docencia tenga que ser nacional y la Unión Europea tendrá que ser subsidiaria en este y otros determinados campos,

pero concretamente el del Catálogo de las Cualificaciones creemos que puede ser común, es decir, europeo. Estaría en consonancia con uno de los principios básicos de la Unión Europea, que es la movilidad de las personas dentro de su ámbito. El ejercicio de determinadas profesiones, el establecimiento mercantil, el desarrollo de actividades empresariales tiene que ser libre, sin fronteras. Para ello es un elemento muy importante el contenido de su intervención: el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, y también lo es el sistema de homologación y reconocimiento de cualificaciones que son fruto de la experiencia y nos precisamente de un circuito formativo establecido; asunto que ayer comentó aquí el Director General de Formación Profesional.

Hay muchas personas en el mundo del trabajo que no tienen títulos, pero que reúnen cualificaciones que han ido adquiriendo a través del ejercicio profesional, de la experiencia. Estos serían elementos importantes para la convergencia con Europa, para favorecer ese principio de movilidad y para el establecimiento de cualquier trabajador dentro de la Unión.

Como creo que a ustedes lo que les interesa es escuchar la exposición que D^a Francisca Arbizu les va a hacer, simplemente quiero decir que desde la CEOE estamos de acuerdo con la actual orientación de la Formación Profesional que se está plasmando en el Catálogo de las Cualificaciones y que hemos pedido muchas veces que se lleve a buen fin. Creemos que esta tarea debe continuar a pesar de los cambios o emergencias que puedan ocurrir. Hay que seguir con estos equipos profesionales en los que están colaborando numerosos expertos.

Nuestra Ponente se ha tomado esta tarea de forma intensa. Recuerdo que en mi época de estudiante me llamaba la atención, dentro de las tipologías, el carácter apasionado. Pienso que Paquita -con permiso- es una apasionada de la materia en que trabaja: la Formación Profesional, las Cualificaciones Profesionales y su interés por integrarlas en Europa.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

D^a Francisca Arbizu Echávarri

Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones

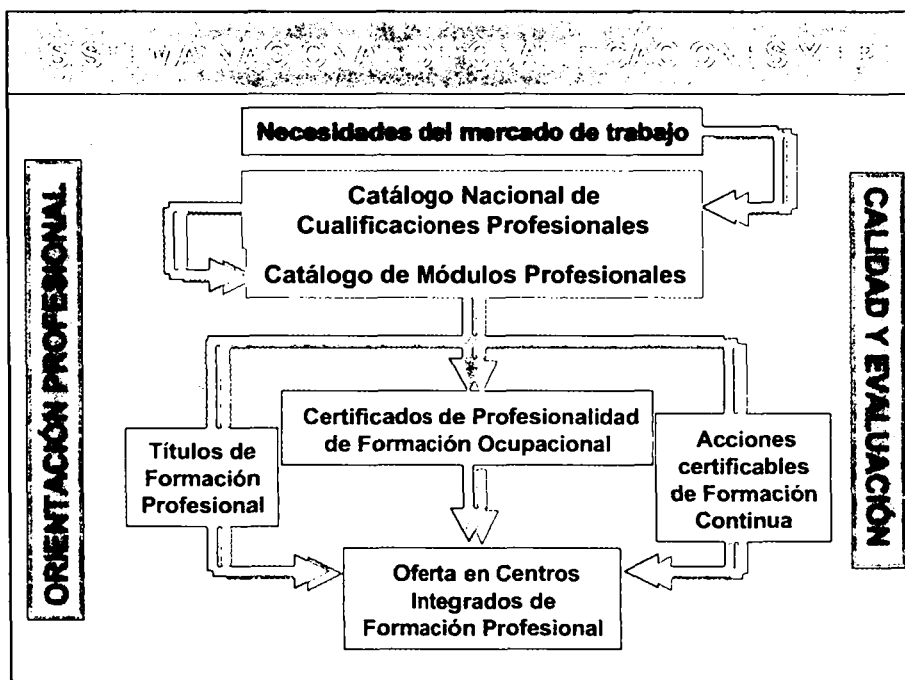
Buenos días a todos y a todas.

Agradezco al presidente y al secretario del Consejo Escolar del Estado, la organización del seminario *Formación Profesional y empleo: hacia un espacio común*, tanto por lo oportuno de la denominación del mismo como por lo idóneo del momento. Se está acabando la primera fase de elaboración de las cualificaciones, para su establecimiento, pudiéndose exponer ideas, realidades y resultados en este foro en el que se encuentran representados todos los Consejos Escolares de las comunidades autónomas.

Enlazando con la exposición del Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa sobre la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, es necesario reseñar el acuerdo, de mayo de 2003, del Consejo General de Formación Profesional, bajo la presidencia del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y en presencia de la ministra de Educación, Cultura y Deportes, para sentar las bases para la elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones. El documento de bases para la elaboración del catálogo fue impulsado por este órgano de consulta y asesoramiento al Gobierno, de naturaleza tripartita, que cuenta con cuatro vicepresidentes y consejeros correspondientes a organizaciones sindicales, empresariales y las administraciones autonómicas y administración general del Estado, para garantizar su calidad. Además se acordó el modelo de cualificación, aprobado mediante el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, cuenta con cuatro instrumentos, el primero, el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, es el eje sobre el que giran los otros tres: la evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia, la información y orientación profesional, y la evaluación y mejora de la calidad.

El objetivo de elaborar un Catálogo nacional de cualificaciones parte de las necesidades del sistema productivo y del mercado de trabajo, para determinar las competencias requeridas en los puestos de trabajo, así como la formación que permita su adquisición, que será organizada en módulos formativos, cuyo conjunto constituirá el Catálogo modular de Formación Profesional. Estos dos catálogos, vinculados entre sí, son la referencia de las ofertas formativas, que se acreditarán mediante títulos de formación profesional, competencia de la administración educativa, y certificados de profesionalidad, propios de la administración laboral. Así mismo las acciones de formación continua, de acuerdo a su regulación mediante el Real Decreto 1046/2003, podrán estar vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones¹. Se ha iniciado el camino para la integración de las diversas formas de aprender, acreditando y valorando lo que saben los trabajadores para conseguir títulos y certificados de profesionalidad.



¹ Disposición adicional cuarta y Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, disposición adicional tercera.

Además las competencias adquiridas a través de procesos no formales o por experiencia laboral, que también constituyen el aprendizaje a lo largo de la vida y sirven para el desarrollo profesional y personal, deben poder ser evaluadas y acreditadas según las unidades de competencia definidas en las cualificaciones. Para determinar el modelo y el método adecuados se ha realizado, durante 2003, el proyecto de **Evaluación, reconocimiento y acreditación (ERA) de la competencia profesional**, en el que han participado, a través de una comisión de seguimiento, los dos ministerios, así como los agentes sociales. El Proyecto se ha experimentado en varias comunidades autónomas y sus resultados ayudarán al desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002.

Debe tenerse en cuenta que en España, de los 17 millones de población activa, más de ocho, aún estando cualificados, no tienen acreditada su cualificación profesional. Este colectivo de trabajadores, que puede tener estudios primarios u otros de naturaleza académica no profesional, obtiene sin embargo una remuneración por su trabajo que demuestra que poseen esa cualificación, pero no la tienen reconocida ni acreditada.

La **información y orientación profesional** debe realizarse sobre todos los elementos del Sistema Nacional de Cualificaciones para una buena información sobre las oportunidades de empleo y de aprendizaje. El resultado del grupo de trabajo, creado en el seno de la Comisión permanente del Consejo, evidenció la multiplicidad de dispositivos de información existentes en materia de formación profesional y la necesidad de coordinación de la acción y de la orientación sobre la oferta laboral y la educativa.

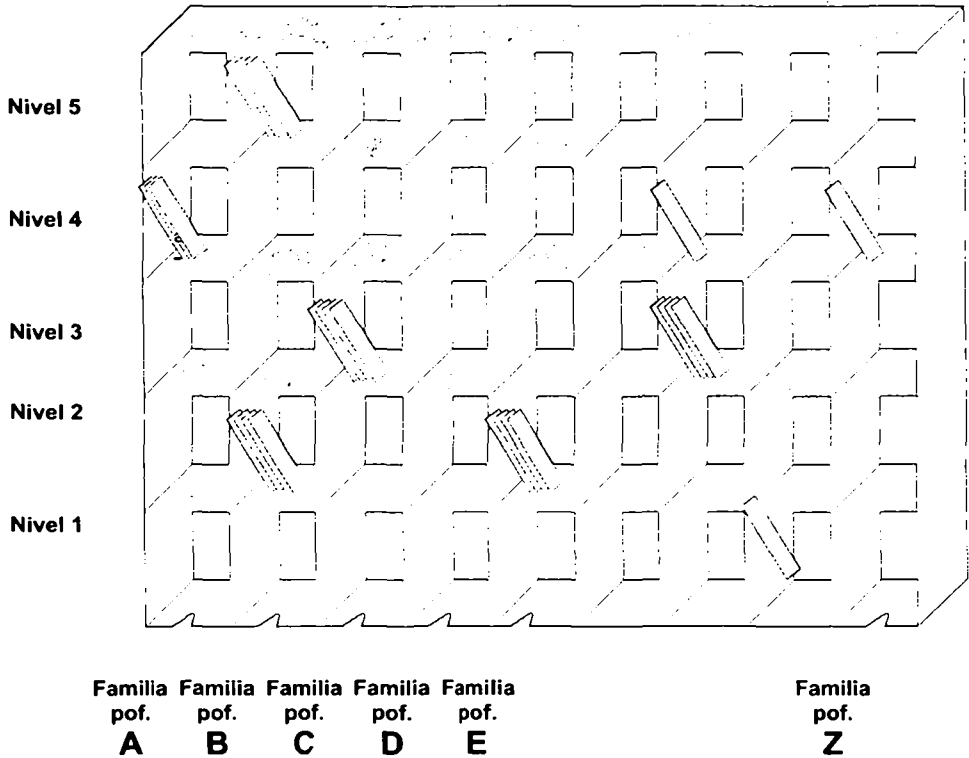
El **Instituto Nacional de las Cualificaciones** es un instrumento técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional para conseguir los siguientes objetivos²: observación de las cualificaciones y su evolución; determinación de las cualificaciones; acreditación de las cualificaciones; desarrollo de la integración de las mismas; y seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

La citada ley establece, además, que el Instituto es responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones,

² Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, de creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones

así como el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional, y que es el Consejo General de FP el que debe dar las pautas e informar sobre las que proceda incluir, ordenadas por niveles de cualificación.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones es un sistema **ordenado por familias profesionales y por niveles de cualificación.**



Para la estructuración de la ordenación horizontal³ se ha partido del catálogo de títulos de formación profesional reglada, estructurado en 22 familias

³ Ver publicación: “Guía Sectorial de la formación de profesionales en España” Incual 2003.

profesionales; de las 28 familias profesionales del repertorio de certificados de profesionalidad de la formación ocupacional; de las comisiones paritarias de formación continua; de la clasificación nacional de ocupaciones (CNO-94); y de la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE-93).

Se ha organizado una estructura de cualificaciones basada en las competencias requeridas por las mismas, teniendo en cuenta los sectores productivos y las tecnologías inherentes. Si bien hay muchas cualificaciones transversales que se aplican a diferentes sectores productivos, hay otras que están enfocadas a un determinado sector.

Para cada familia profesional se ha requerido un estudio pormenorizado de las actividades económicas, de los títulos de la formación reglada, de los certificados de la oferta ocupacional, de la formación continua de los trabajadores, de las enseñanzas de artes plásticas y diseño, de la formación universitaria, de los programas de garantía social, etcétera, que ha conducido a una estructura final de 26 familias profesionales (anexo I). Aparecen familias nuevas, como la de seguridad y medio ambiente, otras son parecidas a la Formación Profesional actual, como industrias alimentarias o sanidad⁴ y en otras hay modificaciones, porque la integración así lo requiere. Esta ordenación puede verse modificada en el caso de que las innovaciones tecnológicas y organizativas y su repercusión en las cualificaciones así lo demande, según establece una disposición adicional del decreto 1128/2003.

La ordenación por **niveles de cualificación** toma como referencia tanto los niveles educativos, establecidos en la ISCED, transformada en España en la Clasificación Nacional de Educación (Real Decreto de CNED-2000, base de la estadística pública que utiliza el INE para clasificar a la población activa por su nivel de formación) así como los grupos de cotización de la Seguridad Social y los grupos de clasificación profesional de los convenios colectivos. El acuerdo de cobertura de vacíos, que se utiliza cuando no hay convenios colectivos, marca parámetros para niveles de cualificación profesional, como complejidad de la actividad, iniciativa o autonomía que también han sido considerados. En cada

⁴ cuyas profesiones son reguladas y tituladas, solo se puede trabajar con títulos de Formación Profesional, de acuerdo a la Ley de Ordenación de profesiones sanitarias de noviembre de 2003, actuales o que se deriven de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de la familia Sanidad.

grupo se indica lo que se requiere del trabajador, tanto en forma de resultados como de conocimientos científicos y técnicos, para alcanzar los objetivos de la producción de bienes o servicios, y lo que se paga por ello.

Se han utilizado, además, referencias a los niveles de los países de la Unión Europea. Actualmente no hay niveles estandarizados en la Unión pero se está produciendo una aproximación con la Declaración de Copenhague, de noviembre de 2002, sobre la cooperación reforzada en materia de formación profesional, en línea con el proceso de Bolonia para el nivel universitario. Europa apuesta por una correlación entre los niveles educativos y por la identificación de lo que requieren las personas para facilitarles la movilidad.

El Instituto representa a España en el grupo de trabajo de transferencia de créditos, cuyo primer objetivo es establecer los niveles de cualificación para que después se puedan transferir créditos entre los distintas formaciones profesionales de los países.

Con estos referentes se han establecido niveles del 1 al 5 atendiendo a la complejidad de las actividades profesionales, a la iniciativa, autonomía, responsabilidad y requerimientos de fundamentos científico-técnicos.

La Cualificación es definida en la Ley como un conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo y que se pueden adquirir mediante formación modular u de otro tipo y por experiencia laboral.

Se puede decir que una cualificación es un conjunto de unidades de competencia a las que se asocian los módulos formativos con una relación unívoca. La estructura de la cualificación contiene:

- Los datos de identificación: denominación, familia profesional, nivel y el código alfanumérico para facilitar el acceso a la información.
- La competencia general: es un párrafo en el que se describe la cualificación.
- El conjunto de unidades de competencia.
- El entorno profesional: describe el área de trabajo, tipo de empresas, públicas o privadas, grandes o pequeñas, sector productivo de aplicación, y ocupaciones o puestos de trabajo relevantes, para dar transparencia a las cualificaciones.
- La formación asociada, en forma de módulos formativos con su duración en horas.

Una **unidad de competencia** es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, a los efectos previstos en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica, 5/2002.

La competencia profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Cada unidad de competencia contiene a su vez unos datos que la describen. La realización profesional es el resultado de la actividad de trabajo con arreglo a unos determinados criterios de realización, que permiten evidenciar si esos resultados están de acuerdo con los objetivos de la producción o no. El contexto profesional informa sobre los medios con que se trabaja, la información utilizada o generada y los productos o resultados del trabajo realizado.

El **módulo formativo** es el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación. Constituye la unidad mínima de formación profesional acreditable para establecer las enseñanzas conducentes a la obtención de los Títulos y los Certificados de Profesionalidad.

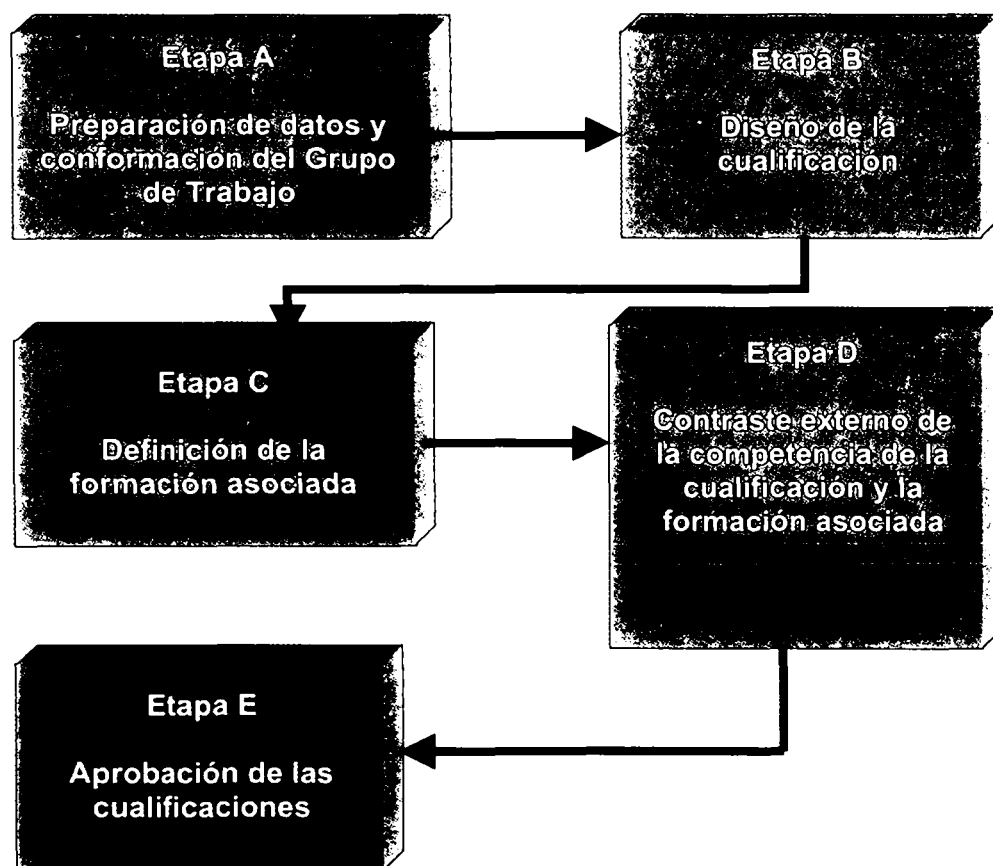
Cada módulo formativo tiene un formato normalizado que incluye los datos de identificación y las especificaciones de la formación. Los datos de identificación incluyen la denominación, el nivel de la cualificación al que se vincula, un código alfanumérico, la unidad de competencia a la que está asociado y la duración de la formación expresada en horas.

Las especificaciones de la formación, se expresan a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, así como los contenidos que permiten alcanzar dichas capacidades. Se identifican, además, aquellas capacidades cuya adquisición deba ser, en su caso, completada en un entorno real de trabajo. Constan también los requisitos básicos del contexto de la formación, para que ésta sea de calidad.

En la cualificación no consta, por tanto, módulo de Formación en Centro de Trabajo, sino que en cada módulo se hacen explícitas esas capacidades que no se pueden alcanzar de forma íntegra en un centro de formación, pues la Administración laboral, por ejemplo, contempla contratos formativos, escuelas-taller, etcétera, donde la formación se realiza en un entorno real de trabajo.

Este trabajo de elaboración del producto-cualificación se ha acometido según las bases acordadas en mayo del 2003 en el Consejo General de la Formación Profesional, teniendo en cuenta la metodología, ya utilizada entre 1990 y 1996 por la Administración educativa para elaborar los títulos, con modificaciones, que se caracteriza por ser participativa y de corresponsabilidad.

La participación ha sido de todos los implicados: de las empresas, de las organizaciones empresariales, de las organizaciones sindicales, de las administraciones autonómicas y de la Administración General.

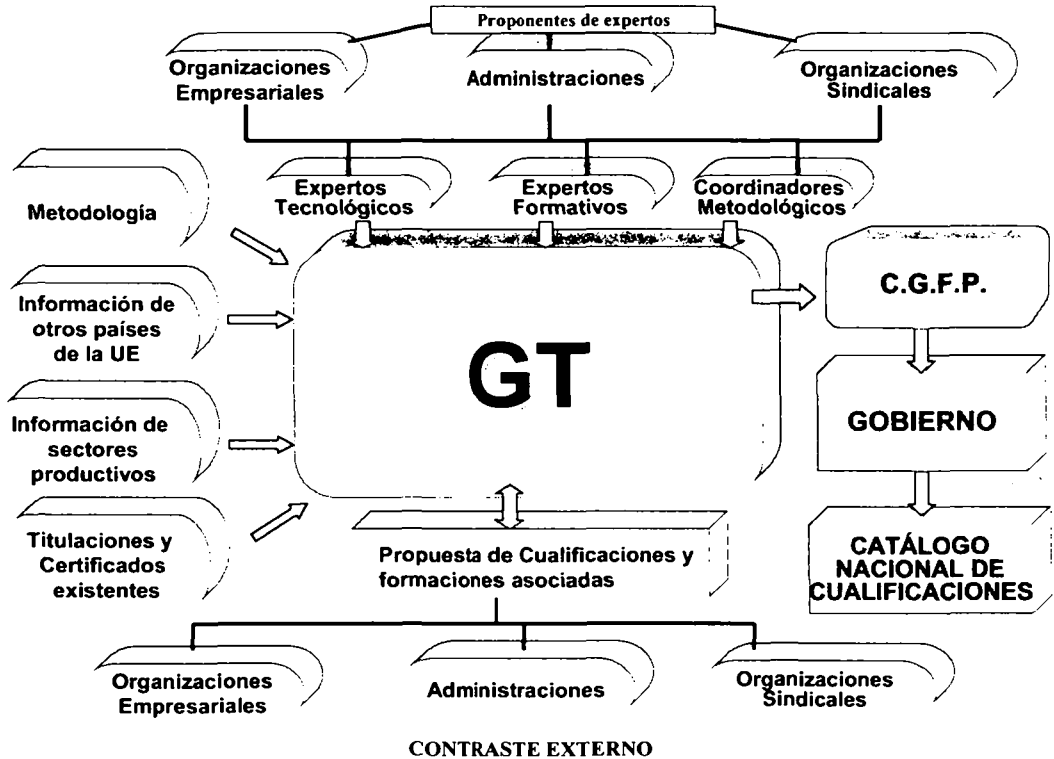


La metodología se compone de cinco etapas, nombradas de la A a la E. En la primera etapa A, el Observatorio Profesional del Instituto aporta datos macroeconómicos, sociolaborales y formativos de cada familia profesional, para tener una visión de conjunto de sus características productivas. Del mismo modo que el nombre de este seminario: *Formación Profesional y empleo*, analiza esta relación y así se detectan, por ejemplo, aquellas profesiones que actúan como "cuellos de botella" porque el déficit de profesionales puede ralentizar los procesos de producción, como los soldadores, instaladores etc.. Este tipo de estudios se realiza por Institutos u organismos similares al nuestro, en otros países, llevándonos algunos años de ventaja, como el CEREQ de Francia, con quien coopera el Instituto.

Para conformar los grupos de trabajo de cualificaciones el Consejo General de la Formación Profesional solicitó expertos a las organizaciones sindicales, a las administraciones general y autonómica y a las organizaciones empresariales. La solicitud de propuestas de expertos para los grupos de trabajo se hizo en junio de 2003, expertos del mundo de la producción y del mundo de la formación. Ambos tipos de expertos, tecnológicos y formativos, trabajan juntos. Actualmente hay 14 expertos por grupo y 23 grupos funcionando, con un coordinador metodológico, un jefe de grupo y un secretario técnico.

Los grupos de trabajo empezaron a ponerse en marcha en septiembre de 2003. En este proceso se encuentran también expertos de la Administración General del Estado, sobre todo cuando se trata de profesiones reguladas y tituladas. El grupo de trabajo ha sido el eje; la participación en cuanto a propuestas de expertos y contraste externo ha sido fundamental; la información metodológica y de otros tipos han sido los *inputs*.

Funcionamiento de un grupo de trabajo



La cooperación de las Comunidades Autónomas está siendo clave en el proceso. La Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid colabora muy estrechamente facilitando jefes de grupo y secretarios técnicos, para las 15 familias profesionales con sede en Madrid. Los restantes grupos de trabajo están distribuidos en distintas comunidades autónomas. En el País Vasco hay dos grupos, Fabricación mecánica e Instalación y mantenimiento; en la Comunidad Valenciana existen otros dos grupos de trabajo, el de Madera, mueble y corcho y el de Vidrio y cerámica; en Andalucía el grupo de Actividades agrarias; en Castilla y León, Transporte y mantenimiento de vehículos; en Galicia el grupo de Actividades marítimo-pesqueras; y en Canarias, Hostelería y turismo. Está previsto que próximamente comience en Navarra el grupo de Energía y agua, y Galicia pondrá en marcha el grupo de Industrias extractivas. La distribución geográfica y sectorial está funcionando.

Se han identificado también las administraciones competentes y las organizaciones empresariales vinculadas a las familias profesionales que deben participar posteriormente en la etapa de contraste.

En la etapa B se han definido las cualificaciones a partir del estudio de necesidades de competencias del sistema productivo. Se ha realizado una propuesta para elaborar las unidades de competencia y, sobre cada una de ellas, los niveles y el entorno profesional de las cualificaciones, contando, fundamentalmente, con los expertos tecnológicos, y haciendo un proceso de análisis e investigación de los sectores productivos, de los títulos y de los certificados de profesionalidad existentes vinculados a la familia profesional.

En la etapa C se identificó la formación asociada. Una vez realizadas las unidades de competencia, han trabajado, junto a los expertos tecnológicos, los expertos formativos⁵, analizando las competencias de las cualificaciones y definiendo los módulos formativos asociados a la cualificación y sus piezas fundamentales: la capacidad, el criterio de evaluación, la capacidad en el entorno real de trabajo, los contenidos, los requisitos del contexto formativo y la duración. La duración es variable de acuerdo con la competencia (ronda entre un 70 y 270 horas).

Finalizadas las cualificaciones, en la etapa D, se sometieron a un contraste externo, pues el trabajo técnico debe ser aceptado por todos los potenciales usuarios. El procedimiento consiste en enviar las cualificaciones, acompañadas de un documento de consulta a las organizaciones miembros del Consejo General de Formación Profesional, a las administraciones, tanto laborales como educativas, de todas las comunidades autónomas, a las administraciones del Estado competentes en la materia -Sanidad, Medio Ambiente, Fomento, Defensa, Administraciones Públicas, Interior, Agricultura, Pesca y Alimentación, entre otros,- y a todas las organizaciones de naturaleza empresarial o sindical.

Cada organismo vinculado al Consejo ha organizado su proceso para obtener respuestas de calidad en la fase de contraste. Así, por ejemplo, la CEOE ha distribuido, entre las distintas asociaciones y federaciones empresariales, las propuestas de cualificación así como el documento de consulta, las organizaciones sindicales también han realizado su proceso de contraste a través de las federaciones sectoriales, llegando incluso la consulta a trabajadores de empresas con las específicas cualificaciones.

⁵ tanto del sistema educativo, como de formación ocupacional y de formación continua

Además se ha organizado un grupo de trabajo con profesionales cualificados que habían sido propuestos como expertos desde las organizaciones del Consejo, manteniéndose reuniones *ex profeso* con los mismos.

Fruto del contraste se han recogido múltiples observaciones, en un proceso largo y laborioso, que ha llegado hasta 17 resultados del contraste externo en algunas cualificaciones. Recogidas las observaciones a través de los documentos de consulta, se reunió de nuevo cada grupo de trabajo para valorar las observaciones y hacer las oportunas modificaciones en los diferentes elementos de las cualificaciones.

La etapa E, en la que se encuentra el proceso es la de aprobación de las cualificaciones. Ha comenzado con la introducción de numerosas modificaciones en las 97 cualificaciones, que una vez transformadas han sido sometidas al Consejo, acompañadas cada una de una ficha-informe que recoge tanto la identificación de los miembros del grupo de trabajo como las organizaciones que han respondido al contraste y el análisis de las aportaciones fundamentales realizadas. La propuesta fue sometida a la Comisión Permanente el 27 de enero de 2004 y se llevó al Consejo General de Formación Profesional el día 29 de enero. Este Consejo fue presidido por la ministra de Educación y por el subsecretario del Ministerio de Trabajo. Los resultados del proceso fueron valorados tanto por organizaciones sindicales, como empresariales y administraciones de forma muy positiva, esgrimiendo como única queja la rapidez en la ejecución del trabajo, y manifestando, no obstante, la calidad del mismo a pesar de que la labor ha sido complicada y costosa.

Actualmente la propuesta se encuentra en este Consejo Escolar del Estado, para su análisis y dictamen. Una vez que éste dictamine, el Proyecto de Real Decreto será trasladado a los diferentes Departamentos ministeriales para ser tratado en la Junta de Subsecretarios, previamente a su aprobación por el Consejo de Ministros.

Una vez aprobado y publicado, el Catálogo⁶ estará formado por 97 cualificaciones ordenadas por niveles y familias profesionales. Incluye

⁶ REAL DECRETO 295/2004, de 9 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, regulado por el real decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional (BOE de 9 de marzo).

cualificaciones de nivel 1 (para programas de iniciación profesional), y también de nivel 2 y 3 (que conducirán a la ordenación de los títulos de Técnico y Técnico superior y que luego se transformarán en ciclos formativos de grado medio y superior). Por lo general la dimensión de la cualificación es menor que la de un título; es más próxima al concepto de ocupación, como conjunto de puestos de trabajo (y en consecuencia a los certificados de profesionalidad), mientras que un título supone una preparación inicial más polivalente, tanto en las técnicas como en las funciones.

Se han elaborado entre dos y nueve cualificaciones por familia profesional. Existen unidades de competencia, y por tanto módulos formativos, comunes a varias cualificaciones, es decir se han diseñado cualificaciones con criterios de transversalidad inter e intra familia.

Más información se encuentra disponible en la página web del Incual: www.mecd.es/incual.

Anexo.- I.- Familias Profesionales

- Agraria
- Marítimo–Pesquera
- Industrias Alimentarias
- Química
- Imagen Personal
- Sanidad
- Seguridad y Medio Ambiente
- Fabricación Mecánica
- Electricidad y Electrónica
- Instalación y Mantenimiento
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos
- Edificación y Obra Civil
- Vidrio y Cerámica
- Madera, Mueble y Corcho
- Textil, Confección y Piel
- Artes Gráficas
- Imagen y Sonido
- Informática y Comunicaciones
- Administración y Gestión
- Comercio y Marketing
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- Hostelería y Turismo
- Actividades Físicas y Deportivas

Anexo.- II.- Niveles de Cualificación

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límites de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel 4: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios..

Nivel 5: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

DÍA 5 DE FEBRERO DE 2004

MESA REDONDA

**LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (FCT) Y EL
ACCESO AL MUNDO LABORAL DESDE LOS CICLOS
FORMATIVOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA**

Ponentes:

- ❑ **D. Mariano del Castillo Rodríguez**, Vicepresidente del Consejo General de la Formación Profesional.
- ❑ **D. Juan M^a Menéndez-Valdés Álvarez**, Representante de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- ❑ **D^a Carmen Gómez García**, Técnico del Servicio de Orientación Profesional del Servicio Público de Empleo Estatal y Consejera de la Red de Servicios de Empleos Públicos Europeos (EURES).
- ❑ **D^a Gema Torres Sastre**, Representante de la Confederación Sindical CC.OO.
- ❑ **D. José Mario Rodríguez Alvariño**, Representante de la Confederación Sindical UGT

Moderador:

D. Pedro Rosés Delgado

Asesor Docente de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid

Presentador y moderador de la Mesa Redonda:

D. Pedro Rosés Delgado

Asesor Docente de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid

Ilmo. Sr. Presidente del C. E. E., Ilmos. Sras/es Presidentes de los C. E. Autonómicos, Ilmas. Autoridades, amigos y amigas: Da comienzo ahora la mesa redonda que lleva por título "La Formación en Centros de Trabajo (FCT) y el acceso al mundo laboral desde los ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada". Quiero en primer lugar agradecer de corazón al Consejo Escolar del Estado y, muy en particular a su Presidente D. Alfredo Mayorga y su Secretario General D. José Luis de la Monja, la confianza que han depositado en mi persona al elegirme como Moderador en estas Jornadas de Estudio de tan alto relieve. Muchas gracias de veras. También quiero empezar saludando muy cordialmente a los componentes de esta mesa y agradecerles de antemano sus valiosas aportaciones y su disciplinada intervención.

El título de la mesa que me corresponde moderar constituye una de las piezas angulares sobre las que descansa toda la filosofía que desarrolla la Formación Profesional. A lo largo de la historia, siempre se han llevado a cabo prácticas en las empresas, pero de una forma voluntarista y dependiendo básicamente de los intereses empresariales y de las relaciones personales del responsable del centro educativo. Además, en las grandes empresas existieron durante mucho tiempo las escuelas de aprendices, que prestaron un gran servicio, pero que resultaban ajenas en su concepción y en su funcionamiento al carácter educativo integral que estimamos deseable en las prácticas que se promueven hoy desde el sistema educativo. Estas escuelas de aprendices van dejando de existir y son los centros de Formación Profesional los que asumen la responsabilidad de establecer vínculos y puentes entre ellos y las empresas, llegando con el paso del tiempo y ya con la Ley General de Educación al plan F. I. P. (Formación e Inserción Profesional). Por primera vez se da carta de naturaleza a las prácticas en las empresas mediante convenios con el aval del propio Ministerio. Durante ese período, tanto los alumnos como las empresas perciben una compensación económica y aunque van dirigidas a todos los

alumnos de F. P. (tanto de 1º como de 2º grado), donde se desarrollan con más éxito y se generalizan es con los alumnos de FP2.

Este Plan constituye la antesala de la Formación en Centro de Trabajo (F.C.T). La LOGSE reestructura la F.P. en Ciclos de GM y GS y estos a su vez en módulos, recibiendo uno de ellos esta denominación y siendo un bloque de la FP reglada que se desarrolla en la Empresa. No está asociado a una unidad de competencia concreta, afectando a la competencia general del Ciclo y constituye uno de los ejes fundamentales en la nueva FP, siendo uno de los módulos profesionales más determinantes en cuanto a su calidad pues, gracias a esta formación en centros de trabajo, el alumno completa la adquirida en el centro educativo, conoce el funcionamiento del mundo empresarial y pone a prueba sus competencias para desarrollar con calidad las funciones inherentes a su título profesional, lo que sin duda supone una plataforma de innegable valor para su inserción en el mundo laboral.

Antes de nada, justo es reconocer desde aquí la inmensa labor del profesorado de Formación Profesional para poner en marcha y consolidar estas prácticas. Es digno de todo aplauso el tesón y la ilusión que desplegaron durante años, visitando empresa por empresa para lograr tejer una red de empresas colaboradoras de cada centro de Formación Profesional que participen en este programa educativo, de tanto interés para la formación de los alumnos y para su incorporación en el mercado de trabajo.

Veamos alguno de los elementos nucleares de la denominada Formación en Centros de Trabajo. La característica más relevante de esta formación es que se desarrolla en un ámbito productivo real, la empresa, donde los alumnos pueden observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de su perfil profesional, conocer la organización de los procesos productivos o de servicios y las relaciones laborales. La instrumentación de esa colaboración entre centros educativos y empresas se hace a través de convenios marco que recogen el acuerdo formal entre un centro educativo, donde se imparten enseñanzas de formación profesional reglada, y una empresa o institución que ofrece puestos formativos para realizar prácticas de formación en centros de trabajo.

Es evidente que, hoy en día, la dinámica del conocimiento y las nuevas técnicas organizativas tienden a reforzar el papel de la empresa como agente formativo. Además, este papel activo de la empresa en cuanto a instancia

formadora se ve reforzado por el reconocimiento del trabajo o la "experiencia laboral" como fuente de cualificación. Por eso, nadie puede poner en duda la necesidad de complementar la mera enseñanza en los centros educativos con el aprendizaje en los propios centros de trabajo, si se quiere brindar a los jóvenes la cualificación profesional adecuada y si se pretende facilitar su inserción laboral. De ahí que en nuestro país y en todos los países de nuestro entorno se esté reflexionando y debatiendo sobre cómo articular la relación entre enseñanza general y formación profesional práctica y cómo establecer los objetivos y la organización pedagógica de los distintos modelos de formación en centros de trabajo. Desde hace décadas se viene constatando que un alto nivel de competencias generales o, dicho de otro modo, que el buen nivel de las enseñanzas teóricas ofertadas en los centros educativos, no garantiza – precisamente por la descontextualización de los conocimientos que ofrece – la preparación suficiente de mano de obra cualificada y la competitividad internacional. Sin embargo, la formación práctica en el contexto real de una empresa implica que el alumnado afronte las situaciones-problemas de su puesto de trabajo y tenga que desarrollar, para resolverlos, una conducta inteligente y, por tanto, reales competencias profesionales, aunque también se insiste en que, para que el potencial de aprendizaje sea adecuado, el trabajo en las empresas no debe estar estandarizado, debe proveer la ocasión de una aplicación creativa de los conocimientos adquiridos afuera y debe asegurar verdaderas oportunidades para entrenarse en el desarrollo de sus competencias y de las habilidades sociales más exigibles en el contexto laboral. Por eso, urge alentar una adecuada aproximación entre educación, formación y empleo que promueva personas formadas teóricamente, capaces de integrarse con facilidad en el mundo productivo y de cumplir sus funciones con autonomía y responsabilidad individual y colectiva.

Pues bien, esos son los objetivos que pretende alcanzar el módulo de Formación en Centros de Trabajo al ofrecer al alumnado la oportunidad real de aplicar lo aprendido en los centros educativos, y de evidenciar las competencias adquiridas en procesos productivos concretos y en situaciones laborales reales. Al tiempo que los alumnos realizan en el centro de trabajo ese conjunto de actividades "formativo-productivas", los formandos pueden llegar a conocer y comprender lo que es realmente la organización socio-laboral de un centro de trabajo y empresa. Todo ello permitirá obtener información sobre la calidad de la formación impartida en los centros educativos y de su complemento en la empresa, es decir, de la acertada o no adecuación del sistema educativo a las exigencias del sector productivo y del mercado laboral.

Así que, desde mi experiencia, con la FCT se ha propiciado un acercamiento y un conocimiento mutuo en la ya tradicional separación entre la Escuela y la Empresa. Se ha conseguido que se conozca más y mejor la Formación Profesional reglada y que los centros promuevan un acercamiento al mundo empresarial que sin duda redundará en aspectos positivos (documentación, materiales, etc). Por su parte, la empresa ha encontrado un banco de pruebas importante para crear una bolsa de trabajo que le permite seleccionar a su personal sin un alto coste. Y, lo que es esencial y medular, los alumnos por primera vez establecen un contacto muy bien planificado con el mundo laboral y enriquecen sus conocimientos con la práctica real que el centro educativo no les puede proporcionar en la misma medida que una empresa

Pero estas prácticas en empresas, en sí mismas llenas de bondades como las apuntadas, no están exentas de aspectos problemáticos ya sea por su deficiente concepción, o por un erróneo diseño, o por su escaso seguimiento, o por defectuosa evaluación. Quizás uno de los riesgos más graves puede ser el que dichas prácticas pierdan el carácter netamente educativo que les es propio, es decir, el riesgo de subvertir la acción educativa, con toda su proyección utópica, para darle un uso o un sesgo reproductor, utilitarista o conformista, que en ningún caso pueden considerarse con fines educativos. Se debe evitar a toda costa todo lo que pueda sonar a oportunidad de contar con mano de obra barata durante un tiempo, o a fórmula económica de selección de personal, o a consideraciones economicistas o espúreas por el estilo. Algunos pensamos que un buen medio de garantizar el carácter educativo de las prácticas es el de incorporarlas al Proyecto Educativo del Centro. Por eso, bienvenidos sean todos los esfuerzos tendentes a consolidar las prácticas como un elemento dinamizador de las relaciones entre centro educativo y mundo del trabajo, allí donde se estrechan los vínculos entre los tres componentes de la formación profesional: el trabajo como contenido, la enseñanza como mediación y el aprendizaje como meta.

Hay otros muchos aspectos que reclaman nuestra atención sobre estas prácticas y que no corresponde a este Moderador el explicitarlos. Me limito a mencionar tres que me son especialmente cercanos y que formulo ante ustedes como preguntas: la primera, ¿ No se debieran dar pasos más decididos para que también los profesores –todos los profesores- pudieran acceder, de forma organizada, a la Formación en Centros de Trabajo? Piénsese en los beneficios que se derivarían de introducir esa retroalimentación o flujo de aprendizajes entre centro educativo y lugar de trabajo por la mediación de quien es

precisamente el dinamizador de los aprendizajes. La segunda, ¿ cómo mejorar la configuración de las prácticas en empresa de los alumnos de Garantía Social, próximamente de Iniciación Profesional, en la perspectiva de propiciar prioritariamente su desarrollo personal para que luego se pueda asegurar su inserción laboral o su posible reinserción escolar? Todos los esfuerzos dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades a los miembros más frágiles del sistema educativo denotarían la grandeza y altura de miras del sistema educativo propio de la sociedad democrática que debemos construir. Y la tercera, ¿no se deberían flexibilizar los tiempos para realizar las prácticas? Ello permitiría que las empresas tuvieran los puestos formativos en constante producción y para los centros y profesorado de un mejor aprovechamiento a lo largo de todo el curso escolar.

Como conclusión de esta presentación es obvio que se debe relacionar estrechamente la formación con el empleo y que se debe colaborar con el sistema productivo para garantizar mayor formación y más posibilidades de empleo. Consecuentemente, deberán potenciarse los contenidos prácticos de la enseñanzas, las prácticas en empresas y la Formación en Centros de Trabajo. La colaboración de las empresas con los centros educativos para la formación profesional de los jóvenes, es un requisito imprescindible, si se quiere conseguir que estos obtengan una competencia profesional que garantice su inserción en un mundo laboral donde la rápida evolución tecnológica de los procesos productivos y la globalización económica exige unos perfiles acordes con la realidad presente y adaptables a la evolución futura.

Por ello, quiero dejar ya la palabra a los amigos y amiga que componen esta mesa para que, con su acreditado conocimiento y su solvente experiencia, puedan hablarnos de este beneficio recíproco que alumnos y empresarios obtienen de las prácticas en empresa, pues si el alumno sale evidentemente beneficiado en su formación al poder poner a prueba sus conocimientos y competencias en un contexto real de ejercicio de su profesión, también el empresario puede comprobar la cualificación del alumno, conocer sus aptitudes personales y su capacidad de adaptación a las condiciones de trabajo de la empresa. Este carácter dual de la formación profesional nos obliga a exigir un incremento de las relaciones empresa-escuela de manera que ambas instancias cooperen más activamente en la calidad de las enseñanzas, en el diseño y evaluación de las prácticas y, en definitiva, en el adecuado ajuste entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales.

De estos temas que he esbozado y del abanico de cuestiones que interesan y preocupan a los profesionales de la formación profesional que se ocupan de la formación en centros de trabajo, se va a debatir en esta mesa que está compuesta por cualificados representantes del mundo sindical y empresarial.

Es para mi un placer presentarles a las siguientes personas:

Don Mariano del Castillo Rodríguez, licenciado en Ciencias Físicas por las universidades de Madrid y Zaragoza y vicepresidente del Consejo General de la Formación Profesional. Desde el año 1964 estuvo dedicado a puestos de dirección de distintos centros educativos. En la actualidad, entre otras actividades profesionales, es miembro del Comité Consultivo de la Formación Profesional del Consejo de la Unión Europea y vicepresidente del Comité Ejecutivo del Club de Gestión de Calidad en España. Preside la Asociación ESHA y la Asociación EFVET de centros de Formación Profesional europeos y es Director del ITE de la CECE.

D. Juan Antonio Menéndez-Valdés Álvarez, licenciado en Psicología, responsable de formación y empleo del departamento de relaciones laborales de la CEOE, representante de la CEOE en diversos organismos europeos, como CEDEFOP, y nacionales. Está en el Consejo General de la Formación Profesional, perteneciendo en este caso al Pleno, y también en la Comisión tripartita para la formación.

D^a Carmen Gómez García, licenciada en Psicología, Técnico Superior de la Administración en el Servicio de Orientación Profesional del Servicio Público de Empleo Estatal y consejera de la Red EURES. Ha participado en el diseño e impulso de numerosos cursos de formación de la red de orientación profesional del INEM; ha participado en el diseño y elaboración de guías técnicas de la sección de Formación Profesional para empresas; ha colaborado con el Ministerio de Educación; ha participado como ponente en diversos cursos y mesas redondas y ha participado en la realización del Informe para la orientación profesional.

D^a Gema Torres Sastre es licenciada en Sociología Industrial. Desde el año 1998 trabaja en la Secretaría de Formación de la Confederación Sindical de CC.OO colaborando en distintos temas, especialmente en trabajos para el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones. A partir de mayo de 2000

asume la responsabilidad de adjunta a la Secretaría de Formación. Es miembro titular de la Comisión y, desde 2002, miembros titular del Comité Consultivo de la Formación Profesional en la Comisión Europea.

Y D. José Mario Rodríguez Alvariño, catedrático de la Universidad Politécnica de Madrid, es representante de la UGT en el Consejo Escolar del Estado, en el Consejo General de la Formación Profesional, en la Fundación Estatal para la Formación y el Empleo y en la Comisión Estatal de Formación Continua.



INTERVENCIÓN DE:

D. Mariano del Castillo Rodríguez

Vicepresidente del Consejo General de la Formación Profesional

Muchas gracias por su intervención y sus palabras. En primer lugar, quería dárselas de manera especial al señor presidente del Consejo Escolar, al que agradezco su invitación, y después a todos ustedes.

En esta intervención, necesariamente breve, quería situar los puntos que me parecen claves en el momento actual en torno a la FCT. No voy a entrar en aspectos legales, sino de la realidad de la FCT.

La primera cuestión que me gustaría precisar es que la FCT según su diseño trata de evaluar las competencias de empleo que se han impartido en la escuela y aplicar los conocimientos teóricos y prácticos que el alumno ha adquirido, pero además tiene otro componente que va creciendo y que me gustaría resaltar, que es el aprendizaje en el entorno laboral. En el Consejo General de la Formación Profesional hemos estudiado recientemente las cualificaciones que van a entrar pronto en este Consejo escolar del Estado para ese Real Decreto. Pues bien, de acuerdo con la metodología prevista en todas las cualificaciones, junto a cada unidad de competencia hay un módulo de formación asociado y, dentro de él, se concreta la parte que precisa de formación en el entorno real de trabajo. En el nuevo sistema de cualificaciones ya se prevé el traslado al sistema formativo, porque los módulos del catálogo son las piezas que van a formar después títulos y certificados. Que haya aprendizajes que se estima que sólo pueden ser hechos en un entorno laboral añade un componente al contexto mismo de la FCT.

Otro aspecto que quiero resaltar es la composición del tejido empresarial español, con un elevadísimo número de pequeñas y medianas empresas y microempresas. Ello nos hace plantearnos cuál puede ser el resultado de un recorrido profesional de formación en empresas tan variadas, en territorios diferentes y de acuerdo con las características del momento de cada una de las empresas, ya que sobre todo las muy pequeñas dependen en su

trabajo del momento actual del mercado, de los servicios que presten o de los productos que vendan, por lo cual presentan cambios frecuentes.

La tercera idea es la del entorno empresarial. La Ley de cualificaciones prevé la existencia de los centros integrados de Formación Profesional. Yo no entiendo los centros no integrados de Formación Profesional, sólo entiendo los centros integrados de Formación Profesional ya que el futuro que se prepara para este país, para los centros de Formación Profesional, es que todos sean centros que implanten la formación inicial, la continua y la ocupacional ya que, en caso contrario no deberían sobrevivir en un marco general de Formación Profesional porque no estarían haciéndolo bien. Siempre he pensado que un centro de Formación Profesional que no es capaz de formar a especialistas de las empresas o que van a acceder a ellas, difícilmente va a formar a personas de formación inicial, porque su profesorado o sus equipos no tendrían la competencia necesaria para conseguirlo. En ese sentido, es importante que cambie el perfil y la organización de los centros de Formación Profesional, que se dinamicen mucho más, que aparezcan figuras gestoras que ya existen en la red privada, que tratan de establecer contacto con el entorno empresarial del centro. Los centros de Formación Profesional que lo hagan bien deberían ser centros con una red empresarial asociada, que estén en contacto permanente con un buen número de empresas, seguramente pequeñas, a las que ofrezcan sobre todo el servicio de formación. Si un centro de Formación Profesional está realmente insertado en el sector empresarial, tendrá asegurados: la formación de los profesores, la puesta a punto de equipamientos y de nuevas máquinas en la medida en que está relacionado con la empresa. Es la relación real la que va a tener futuro y no la relación legal. Quizás sea bueno que la relación legal se parezca lo más posible a la relación real, pero no hay que esperar a que la legalidad alcance a la realidad. El buen centro, bien gestionado, es capaz de utilizar expertos provenientes de su entorno empresarial, formar a sus profesores en sus empresas y contrata programas de formación continua. Además, en el momento actual, en el que ha cambiado el modelo de Formación Profesional, el centro de Formación Profesional tiene todas las bases para vender formación, para ser proveedor de formación a un entorno empresarial, el que quiera, el que corresponda a su especialidad y, por tanto, tiene un mercado para su financiación, tiene un mercado de FCT. Este es el centro de Formación Profesional que se está diseñando para el futuro y es bueno que esto se transmita a la sociedad. Esa nueva empresa de formación debe estar realmente insertada en un tejido empresarial, debe formar y conseguir insertar profesionales competentes. No se trata de dar clase, no se trata de guardar

niños, el centro de Formación Profesional es un centro ligado al empleo, como muy bien dice el título de estas jornadas.

Una vez establecidos los puntos clave, las pymes, la formación en empresas como una cuestión práctica y el nuevo perfil del centro de Formación Profesional, podemos preguntarnos si cabría pensar en puestos de aprendizaje ligados a las empresas, puestos de trabajo para prácticas. Digo esto porque me preocupan los planteamientos asociados a formación en las empresas, ya que la diferencia entre pymes me lleva a pensar en las dificultades de que la cualificación sea la misma al acabar el recorrido de prácticas. Si queremos que el mercado de trabajo tenga características similares en todo el territorio, es importante que eso se garantice de alguna manera.

También quería resaltar la figura de los tutores, el tutor de la empresa y el tutor del centro. El tutor del centro, en el contexto del centro integrado, muy vinculado a un entorno empresarial, es una persona que tiene que conocer bien las empresas de su entorno, que tiene que preparar recorridos de formación y que tiene que comprender cuándo es oportuno y cómo evaluar lo que hace el alumno en esos recorridos. No puede limitarse a un par de visitas al lugar donde se están haciendo las prácticas, tiene que conocer la empresa, el momento, las necesidades y la capacidad de la misma. En ese sentido, es una persona valorada en la empresa donde el alumno hace las prácticas, con prestigio moral, con un estatus hacia la empresa y con una gran experiencia, que realizará un trabajo de colaboración muy intenso con el tutor de prácticas. Por otro lado, hace falta que el tutor de la empresa sea alguien capaz de tener esa relación real y de información que exige el programa de formación, porque al final hay que evaluar las competencias adquiridas y tienen que evaluarse contra unas capacidades previstas, es decir hay que ver qué competencias ha adquirido esa persona y cuáles son las que tendría que haber adquirido para darle el título de formación del que se trate. Eso significa que hay que evaluar en relación con metas, tareas y recorridos diseñados. Hay que tener mucha flexibilidad.

Todos sabemos que es muy importante la FCT. La gran importancia de la FCT radica en la competencia, pero sobre todo radica en los resultados de inserción que se obtienen en toda España. Es claro y se ha comprobado cómo la empresa, en la medida en que pasan por ella alumnos en prácticas bien capacitados, es capaz de quedarse con algunos o de recurrir a ellos en un momento en el que tiene un hueco o una sobrecarga. Es decir, el empleo lo encontramos relacionado en la práctica con los módulos de FCT. Por eso, es una

ocasión importante no sólo para que la persona adquiriera esas competencias nuevas sociales, de trabajo en equipo, etcétera, sino también en relación con el empleo.

También tenemos que avanzar -porque es un instrumento débil y poco experimentado- en la movilidad, usando el Europass, que son prácticas en Europa. Ya se pueden hacer prácticas en empresas de la Unión Europea. Ahí la limitación está en los idiomas y en la relación real que exista entre los centros de formación y el entorno empresarial. He conocido bastantes centros que tienen acuerdos con otros centros de países de la Unión Europea y que intercambian puestos de aprendizaje con ellos. Ya hay soluciones reales y, después, hay soluciones económicas para conseguir que las practicas tengan dimensión europea.

Finalmente, como clave de todo, estaría el tratamiento igual en toda España de las soluciones que se encuentren. El peso y contenidos de las prácticas en Extremadura y en Galicia tiene que ser igual, no puede haber discriminación por territorios, ni una reglamentación distinta, porque esto rompería el mercado de trabajo a medio plazo y no convendría a nadie. Además, tiene que haber un sistema de orientación desde muchas instancias, se debe orientar a las empresas, a los tutores y a los alumnos para conseguir que acierten en el itinerario. No me metería a reglamentar el modo en que se consigan puestos de aprendizaje. Se deben dar facilidades, pero eso saldrá de la vida real de trabajo de un centro.

Muchas gracias.

INTERVENCIÓN DE:

D. Juan M^a Menéndez-Valdés Álvarez

Representante de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

Muchas gracias a todos, empezando por el Consejo Escolar del Estado por la invitación que hizo a la organización a la que represento para participar en esta Mesa Redonda sobre un tema de especial interés, como es la formación en el centro de trabajo y el acceso al mundo laboral, temas esenciales en la necesaria relación entre la escuela y la empresa.

Desde el punto de vista de la empresa, la conexión entre el sistema de formación, el sistema educativo y el mundo empresarial es un elemento esencial en el que se ha avanzado mucho en los últimos tiempos pero en el que todavía es preciso seguir avanzando.

Existen en nuestro mercado de trabajo una serie de desequilibrios entre la cualificación que realmente tiene la población activa española y los puestos de trabajo que se requieren en las empresas. Hay, en primer lugar, un desequilibrio por niveles. Es conocido que la población española parece dividirse entre los que apenas finalizan los estudios obligatorios y aquellos que continúan sus estudios, orientados a finalizar una educación universitaria, quedando un gran hueco en el nivel intermedio de Formación Profesional. Y esto no encaja con el perfil de puestos de trabajo que se ofrecen en la empresa. Existe también un desequilibrio en especialidades, a nivel universitario o de FP. Vemos como todos los alumnos se decantan por el sector audiovisual, administrativo e informático, pero pocos se orientan hacia las áreas donde están más puestos disponibles, donde las empresas no encuentran personal cualificado, como en la industria, en la hostelería o en ramas técnicas. Lo que produce el sistema educativo, en definitiva, no se ajusta a lo que demanda el mercado de trabajo.

Además, las empresas nos dicen que la formación que se recibe, que las competencias que se adquieren en el sistema educativo, o en otros sistemas formativos, no encajan en determinados aspectos con los requerimientos de

cualificación que exige el puesto de trabajo. Nos señalan que el sistema educativo no forma en actitudes o habilidades que son esenciales para trabajar en una organización. En este sentido, la FCT puede ser una herramienta de gran utilidad para adquirir muchas de esas competencias que se necesitan y se desempeñan en el puesto de trabajo.

Puestos a pensar en la necesidad de impulsar esta colaboración entre escuela y empresa, quiero señalar que la organización a la que represento firmó un convenio con el Ministerio de Educación, que establece un marco de intenciones, al amparo del cual podrán irse realizando actividades para impulsar este tipo de colaboración entre escuela y empresa en materia de formación profesional. Esto incluye aspectos que van desde la identificación y definición de cualificaciones hasta la formación del personal docente -ya se ha señalado aquí esa necesidad de una especie de FCT para los profesores-, temas también de información y orientación profesional, participación de profesionales de las empresas en las actividades docentes, cesión del uso de equipamientos, colaboración en la formación teórica para los contratos de aprendizaje, de formación continua de los trabajadores, todos ellos aspectos necesarios para lograr esa mayor colaboración y vínculo entre escuela y empresa.

Pensando en esa mayor colaboración, habíamos solicitado la creación de la figura de "empresa asociada" a centros educativos. Se trataría de incentivar a aquella empresa que colabora especialmente; no la empresa que sencillamente acoge a alumnos esporádicamente, sino la que se involucra más con el centro educativo o participa en otras cuestiones también, como la formación del profesorado u otras, y dotar a estas empresas de incentivos fiscales que hicieran atractiva esta colaboración. No debemos olvidar que las empresas son entidades con ánimo de lucro, centradas en su actividad en la que generan riqueza y empleo, pero que no prestan especial atención al mundo educativo. Esta es una realidad.

Por tanto, debe configurarse un escenario atractivo para la colaboración de la empresa, y en particular también para la FCT. Estas prácticas son especialmente necesarias, no solo por la necesidad de conectar con el mundo laboral o porque aumentan la inserción laboral del alumno, que muchas veces acaba incorporándose a la propia empresa o a otra con la que existen contactos o vínculos comerciales, sino porque -como ha señalado Mariano antes- muchos aprendizajes sólo pueden ser realizados en un entorno real de trabajo. Toda esa serie de competencias de carácter más informal, de carácter social, de trabajo

en equipo, de iniciativa, etcétera, que son con frecuencia las más valoradas por las empresas, son más difíciles y complejas de adquirir o son diferentes si se adquieren en un entorno educativo que si se desarrollan en un entorno real de trabajo, a través de un periodo de prácticas o de formación.

No quiero entrar en los aspectos más prácticos ya tocados, pero sí plantear algunos interrogantes. Por ejemplo: ¿Cuál es el marco de cooperación más adecuado para potenciar la FCT? ¿Es un marco general de convenios de colaboración, con cámaras de comercio o con organizaciones empresariales, para facilitar ese intercambio, ese contacto entre empresas y centros?, o ¿es más necesario el contacto de cada centro con su red local de empresas, de pymes?. Antes se nos ha señalado algo sobre esta cuestión. Las empresas más grandes de este país reciben cientos de peticiones por parte de centros educativos para hacer prácticas, pues parece que en ellas puede haber una mayor variedad de puestos. Sin embargo, una gran mayoría de los alumnos, una vez finalizado su periodo formativo, se van a insertar en pymes, donde a lo mejor no les piden la misma competencia, sino una mayor polivalencia. Por esta razón, la experiencia en pymes puede en ocasiones aportar una mayor capacidad de inserción, de desarrollo de distintas competencias, siempre que las prácticas estén bien planteadas.

Un segundo interrogante se nos plantea en torno a la duración del periodo de prácticas y sobre el momento de realizarlo. Nuestra normativa lo sitúa en torno a un 20 por ciento. En otros modelos, por ejemplo el modelo dual de Alemania o Austria, se sitúa en el 50 por ciento y hay dos centros separados, aunque también hay quejas sobre las dificultades de la dualidad de centros. En Italia se están planteando un periodo de formación en la empresa intermedio, quizás más cercano al modelo español, pero con una duración más amplia, en torno a 700 horas. En muchos casos cabe hacerse la pregunta, caso a caso, sobre si la duración es suficiente o no para lograr la adquisición de las competencias profesionales que van a ser requeridas en los puestos de trabajo o si sería conveniente una duración un poco más amplia de la actualmente prevista. Es una reflexión abierta, no planteamos ahora un cambio normativo.

También es necesario reflexionar sobre el momento de la realización de las prácticas. Hasta ahora se vienen realizando al final; el planteamiento es que primero hay que aprender y luego hay que aplicar. Sin embargo este planteamiento no encaja bien con el proceso de aprendizaje natural de las personas. Las personas van aprendiendo, practicando y rectificando de manera

permanente. En ese sentido, entendemos que es más eficaz poner los conocimientos en práctica a medida que se va realizando la formación más teórica. En el nuevo proyecto de real decreto, que ordena la Formación Profesional y que en fechas próximas será informado por este Consejo Escolar, ya se menciona que la autoridad educativa podrá determinar el momento más adecuado para las prácticas, abriéndose así una mayor flexibilidad en lo que entendemos que es un proceso más adecuado o se aproxima más a la forma natural de aprender que tenemos las personas.

Por otro lado, se plantean interrogantes y dudas respecto al seguimiento de las prácticas. Cómo se siguen las prácticas en el centro y cómo se siguen en la empresa y los problemas de la tutoría en la empresa. Hay que ser realistas. En las pymes, las personas que están asignadas como tutores tienen con frecuencia una carga de trabajo excesiva, pues tienen que compaginar ese doble objetivo de atender a sus funciones de tutoría y a su tarea principal, por la que en definitiva le pagan; tienen que desempeñar su puesto en la empresa y tienen que realizar la evaluación. Esto no es fácil en empresas donde no se tienen la práctica y las competencias de tutoría o de evaluación que resultan necesarias.

Asimismo, se plantean otras situaciones, algunas de las cuales ha mencionado antes Mariano del Castillo. El Sistema Nacional de Cualificaciones que estamos poniendo en marcha prevé por un lado que parte del aprendizaje debe hacerse en un entorno real de trabajo, pero además se abre un panorama de centros integrados. Yo discrepo de lo que ha dicho: que no entiende un centro de Formación Profesional que no sea integrado. Creo que no todos los centros de Formación Profesional tienen que ser integrados. Aunque esa sería la situación ideal, que un centro de formación fuese capaz de dar formación inicial, continua y ocupacional, si todos quieren serlo, al final, la figura del centro integrado se devaluará y resultará simplemente un centro que imparta cursos del INEM y formación reglada, lo cual no garantiza ese vínculo con la empresa. Por esta razón, entendemos que sería necesario graduar la puesta en marcha de estos centros, limitándolos a aquellos que también se impliquen en dar sus servicios para la formación continua. Tenemos una nueva regulación de la formación continua que lo permite, ya que pone a la empresa ante un mercado de proveedores de formación. Los centros también pueden ser proveedores en este mercado. La empresa puede deducirse de sus cuotas a la Seguridad Social todo aquello que se gaste en formación, siempre que cumpla con determinados requisitos. Este es un tema complejo, pero está ahí.

Por otra parte, a veces algunos centros de Formación Profesional me han comentado que han hecho un gasto importante para implantar un ciclo formativo, dotándolo de instalaciones y de profesorado y resulta que no tienen alumnos, porque las empresas los contratan directamente y los alumnos no van. Me lo planteaban quizás como un reproche hacia la empresa que contrata, pero estamos en un entorno de aprendizaje y en un escenario en el que cada vez se puede repetir más fácilmente esta situación. Quizás el centro podría ser en estos casos proveedor de la formación teórica para un contrato de formación y complementarla luego con el acceso a una acreditación de más nivel, que puede ser acreditación que desemboque en un título o no. Una persona puede a la vez trabajar, porque está en un puesto disponible y formarse en alternancia, la única vía no es la formación inicial, hay otras, los contratos de aprendizaje, la formación ocupacional o la continua. Estamos dibujando un mapa de formación, de aprendizaje, en el que uno puede aprender en el trabajo y en el centro educativo, en formación inicial o en otras formas de formación más informal. Y el centro tiene un papel que jugar a la hora de proveer esa formación, sea cual sea la modalidad en la que se aplica.

En definitiva, estas son algunas de las dudas o desafíos que en mi opinión están abiertos en materia de colaboración escuela-empresa, en general, y en materia de realización de prácticas de formación en centros de trabajo, más en particular, y que quería transmitirles hoy.

INTERVENCIÓN DE:

D^a Carmen Gómez García

Técnico del Servicio de Orientación Profesional del Servicio Público de Empleo Estatal y Consejera de la Red de Servicio de Empleos Públicos Europeos (EURES)

Quiero agradecer al Consejo Escolar del Estado su invitación al Servicio Público de Empleo Estatal, y a mí concretamente, para participar en esta Mesa Redonda.

ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO APOYO A LA INSERCIÓN PROFESIONAL DESDE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (INEM).

La nueva Ley de Empleo (*Ley 56/2003 de 16 de diciembre de 2003, BOE de 17-12-03*), plantea como uno de los objetivos de la política de empleo: *"adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas que mejoren su ocupabilidad"*.

En el marco de esta Ley, el Servicio Público de Empleo Estatal es el organismo autónomo de la Administración General del Estado al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo.

Se establece también en esta Ley que el Instituto Nacional de Empleo pasa a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal. Éste gestionará las políticas activas de empleo relativas a la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo en el ámbito estatal, formación profesional y continua, mientras la gestión no haya sido objeto de transferencia a las comunidades autónomas.

Las políticas activas de empleo están formadas por el conjunto de medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las

posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo, así como las destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

Teniendo en cuenta las directrices de la Estrategia Europea de Empleo, en el Plan de Acción para el Empleo del año 2003 se ha aplicado un enfoque de las políticas de empleo preventivo en su actuación con los desempleados, realizando un diagnóstico de necesidades para su incorporación al mercado de trabajo y apoyándoles en la planificación de su inserción profesional, ofreciéndoles:

Acciones de Orientación Profesional en las que se les facilita información actualizada, entrenándoles en las habilidades de búsqueda de empleo y motivándoles a seguir en una tarea que a veces se torna frustrante. Desde esta perspectiva la Orientación Profesional se adapta a las necesidades de los usuarios para facilitarle herramientas que hagan posible la búsqueda autónoma de empleo o la colocación por cuenta propia. Además de realizar una observación constante del mercado de trabajo, acciones de formación e intermediación laboral entre la oferta y la demanda a través de las oficinas de empleo.

Ámbito de actuación

El Servicio Público de Empleo Estatal para desarrollar sus objetivos en materia de Orientación profesional facilita estas acciones directamente con medios propios y a través de entidades colaboradoras, servicios integrados para el empleo, ayuntamientos, sindicatos, colegios profesionales, etc. Coordinándose también con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que actualmente tienen transferidas las competencias de las políticas activas de empleo. Este proceso de transferencias está casi ultimado a excepción del País Vasco, Ceuta y Melilla.

Las acciones se realizan con medios propios a través de las Direcciones Provinciales y con entidades colaboradoras, cuya actuación viene regulada por:

- La Orden de 20 de enero de 1998 (*BOE 23-1-98*), modificada por la Orden de 4 de febrero de 2000 (*BOE 11-2-2000*) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones

para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

El objetivo de esta Orden es la concesión de subvenciones para entidades colaboradoras que realicen acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, articulada en itinerarios de inserción ocupacional y dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo inscritos en el INEM.

- La Resolución de 28 de noviembre de 2003 (*BOE 17-12-03*), de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, de convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro. En la que se establecen las necesidades de actuación a ejecutar por entidades colaboradoras de acciones de orientación profesional y autoempleo para el año 2004.

Acciones de Orientación Profesional

Con la publicación del Plan Nacional de Acción para el Empleo, se consolida la atención individualizada como la más adecuada para desarrollar la Orientación Profesional.

Para el desarrollo de las acciones el INEM ha elaborado guías técnicas específicas para cada acción: Tutoría Individualizada, Grupo de Búsqueda activa de Empleo, Búsqueda activa de Empleo: Taller de entrevista, Desarrollo de Aspectos Personales para el Empleo; las cuales han de ser utilizadas tanto por los técnicos del INEM como por los de las Entidades Colaboradoras.

La planificación, previsión de consecuencias, toma de decisiones y puesta en marcha de conductas de búsqueda de empleo, es un proceso continuo, que se modifica constantemente a medida que se incorporan nuevas informaciones y se desarrollan actividades. Para poder atender este proceso se ofrece a los usuarios la participación en una acción denominada **Tutoría Individualizada (TI)** que se configura como un sistema de elementos facilitadores de inserción, es decir, se convierte en la Orientación propiamente dicha. De esta forma, cada usuario que se incorpore a la TI dispondrá del apoyo de un técnico orientador que será un referente hasta su autonomía completa en la consecución de un empleo.

En esta configuración global de la orientación, técnico y usuario desarrollan una serie de entrevistas individuales, apoyándose, cuando así consideren oportuno, en acciones grupales que ayuden a desarrollar habilidades, organizar actividades o cambiar actitudes.

De esta forma, los elementos fundamentales de la TI pueden agruparse en dos modalidades de intervención: las entrevistas individuales y las acciones grupales de orientación.

a) Entrevistas individuales.

El contenido fundamental de las entrevistas consiste en la revisión de logros conseguidos por el demandante, potenciando sus recursos y construyendo propuestas de actividades para el futuro, dependiendo del usuario al que atienda y ofreciendo solamente lo que ambos consideren interesante para facilitar la inserción, estableciendo conjuntamente su itinerario de inserción profesional.

b) Acciones grupales de orientación.

La práctica de acciones grupales ha demostrado un gran potencial de activación y motivación en la búsqueda de empleo. Durante el desarrollo de la TI se puede considerar conveniente que el usuario inicie alguna de estas actividades.

Las acciones grupales que se pueden programar son:

❖ Desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación

Acción encaminada a incidir sobre los aspectos personales que facilitan la puesta en marcha y mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional.

Consiste en una serie de sesiones grupales, donde se incide en la activación de los recursos personales (habilidades sociales y comunicación) que facilitan la búsqueda de empleo desarrolladas en tres fases consecutivas:

1. Fase de cohesión y activación grupal
2. Fase de contraste y retroalimentación
3. Fase de apoyo a la autonomía

❖ Grupos de búsqueda de empleo

Acción que configura grupos de trabajo en los que el usuario se compromete a llevar a cabo una búsqueda de empleo activa, organizada y planificada

Consiste en la puesta en práctica de las técnicas de búsqueda de empleo con el asesoramiento de un técnico que coordina a los participantes en seis sesiones distribuidas en cuatro módulos de contenidos:

1. Sitúate
2. Cómo y dónde buscar trabajo
3. El circuito de selección
4. Información laboral y autoempleo

❖ Taller de entrevista

Acción que facilita el entrenamiento y práctica de las habilidades necesarias para afrontar, con más garantías de éxito, la entrevista de selección.

Consiste en un Taller de Entrevista desarrollado en varias sesiones en las que se ensayan y simulan situaciones propias de la entrevista de selección.

Acciones de Orientación como apoyo al autoempleo

Otros de los objetivos de las políticas activas de Empleo es el fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

Dado que la formación y cualificación que proporciona la Formación Profesional en muchas de sus especialidades es susceptible de que puedan desempeñar su profesión por cuenta propia, esta puede ser una salida importante a tener en cuenta por este colectivo

En este sentido el Servicio Público de Empleo Estatal ofrece también apoyo a aquellos demandantes de empleo que puedan y quieran desarrollar una actividad de este tipo.

La orientación profesional dirigida al mercado de trabajo por cuenta propia, se canaliza a través de las acciones de asistencia para el autoempleo, de tipo colectivo e individual, a través de las cuales se pretende apoyar la iniciativa empresarial, y cuya descripción es la siguiente

❖ Sesiones de información y motivación.

Sesiones colectivas de tres horas de duración, impartidas por un técnico, a través de la cual se pretende despertar en el usuario el interés por la iniciativa empresarial, así como proporcionarle la información necesaria para llevar a cabo un proyecto de empresa. A través de las mismas se proporciona información sobre el autoempleo como vía de acceso al mercado laboral, la elaboración de un Plan de Empresa como herramienta metodológica básica, y se analizan las formas jurídicas de constitución, las posibles ayudas y subvenciones y los trámites legales para la puesta en marcha.

Los asistentes a estas sesiones son demandantes de empleo con interés e inclinación personal hacia el trabajo por cuenta propia, que carecen de la motivación y/o información necesarias para emprender una actividad empresarial.

❖ Asesoramiento de proyectos empresariales.

Es una acción de carácter individualizado en la que se orienta a los desempleados con una idea de negocio concreta sobre todos los aspectos que inciden en la materialización de la misma.

Pretende guiar al emprendedor en la elaboración de su Plan de Empresa facilitándole las técnicas e instrumentos necesarios, asesorando en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades para su elaboración, analizar la viabilidad del Proyecto, una vez definido y elaborado, así como planificar y apoyar la puesta en marcha de la empresa.

Se canaliza a través de tutorías individuales con el/los promotor/es del Proyecto de Creación de empresas, previa cita con el técnico asesor. Su duración puede extenderse hasta 5 horas y media.

La Red EURES : European Employment Services. Red de Cooperación para la movilidad de los trabajadores en Europa

EURES es una red de cooperación compuesta por los Servicios Públicos de Empleo, sus posibles socios y la Comisión, encargada de intercambiar informaciones y facilitar la libre circulación de trabajadores.

Los objetivos de EURES son prestar apoyo a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo a nivel europeo así como a la Estrategia Europea de Empleo, y contribuir al refuerzo del mercado único europeo.

En concreto, en beneficio de los solicitantes de empleo, los trabajadores y los empresarios, EURES tiene como fin promover: el desarrollo de mercados de trabajo europeos abiertos y accesibles para todos; el intercambio transnacional, interregional y transfronterizo de ofertas y demandas de empleo; la transparencia y el intercambio de información sobre los mercados de trabajo europeos, incluidas las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre las necesidades de cualificaciones y las oportunidades para su adquisición; y el desarrollo de metodologías e indicadores con este fin.

➤ EURES ofrece a los usuarios:

- Información sobre ofertas de empleo de vocación comunitaria en todo el EEE.
- Ayuda en el proceso de colocación.
- Información sobre las condiciones de vida y trabajo en el EEE.
- Captación de candidatos en el ámbito europeo para las empresas.
- Orientación y asesoramiento para la movilidad.

➤ Consejeros EURES:

Para llevar acabo las actividades encomendadas, la red EURES cuenta con un número aproximado de 500 consejeros distribuidos por lo todos los países de la Unión, que componen su fuerza operativa.

Los consejeros EURES son técnicos especialistas en el mercado de trabajo del EEE, integrados en los servicios públicos de empleo o en otros organismos competentes.

Prestan servicio a todos los trabajadores candidatos a la movilidad europea y a los empresarios dispuestos a extender su área de contratación, más allá del territorio nacional.

Para ello se trata de favorecer los contactos entre ambos, empresarios y trabajadores, mediante la información y la ayuda en la toma de decisiones, así como la difusión de ofertas, contando con un sistema informático que permite su conexión en tiempo real entre sí de manera horizontal.

La Red EURES en España

La Red EURES en España está formada por una Unidad Estatal y 57 gestores EURES.

La Unidad Estatal EURES-ESPAÑA, pertenece a la Subdirección General de Promoción de Empleo del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) en Madrid, cuenta con un Jefe de Proyecto y 4 Consejeras EURES, así como con personal de apoyo. Esta unidad realiza tareas de gestión, apoyo y coordinación, entre los representantes de la Comisión Europea y la red de consejeros.

Los Gestores EURES se encuentran en todas las Comunidades Autónomas y en todas las provincias.

Actualmente la gestión de los servicios de EURES está transferida a CCAA, (excepto al País Vasco, Ceuta y Melilla) siendo los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades las encargadas de su gestión.

Los Consejeros EURES desarrollan su trabajo a través de los distintos Servicios Públicos de Empleo, facilitando una atención personalizada a los demandantes de empleo y empresarios que lo solicitan. Dando difusión a sus actividades mediante la participación y/o organización de ferias de empleo, reuniones con los empresarios, tanto a nivel nacional como en el resto de los países con los que se mantiene en contacto permanente a través de los consejeros comunitarios.

El uso de Internet es imprescindible para los consejeros EURES, para obtener más información sobre EURES, se puede acceder al portal:

- * www.europa.eu.int/eures
- * www.inem.es

PRIORIDADES CLAVE para el período 2004-2007

Con el fin de contribuir al desarrollo de unos mercados de trabajo europeos abiertos y accesibles para todos, mejorar la calidad y la transparencia de la información transnacional, interregional y transfronteriza sobre el mercado de trabajo, y reforzar la cooperación al respecto, EURES tendrá las siguientes prioridades para el período 2004-2007.

1. Intensificar la generalización de EURES en los Servicios Públicos de Empleo de todo el territorio de la UE y el EEE.
2. Conseguir que en 2005 los solicitantes de empleo puedan consultar todas las ofertas de empleo publicadas por los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio de la UE y el EEE, y que se utilicen de forma eficaz para fomentar la contratación y la colocación.
3. Mejorar significativamente la transmisión de información sobre todos los aspectos de la movilidad en el mercado de trabajo, incluida la información sobre los derechos relacionados con la libre circulación de los trabajadores, y supervisar los obstáculos a la movilidad a fin de eliminarlos.
4. Prestar servicios EURES a las personas, con independencia de su país de residencia dentro de la UE y el EEE, y conseguir que puedan utilizarlos la gama más amplia posible de personas.
5. Ponerse activamente en contacto con los empresarios y prestarles apoyo para la contratación transnacional.
6. Contribuir a la detección de las carencias y los cuellos de botella de mano de obra que pueden atenuarse con la movilidad laboral transnacional, y elaborar y coordinar acciones correctivas.
7. En el contexto de la ampliación, transmitir una información actualizada y de fácil acceso sobre los derechos de los trabajadores a la libre circulación durante los períodos de transición aplicables a los nuevos Estados miembros.
8. Prestar un fuerte apoyo al desarrollo de mercados de trabajo transfronterizos.
9. Efectuar la evaluación de los resultados obtenidos por EURES y el seguimiento periódico de las operaciones de EURES.
10. Proporcionar información y comunicación adecuadas sobre EURES a la población, los interlocutores sociales y otros agentes interesados

Apuntes de datos estadísticos sobre los Titulados de Formación Profesional

A continuación se expone una breve descripción comparativa de datos estadísticos sobre los demandantes de empleo con nivel de estudios de Formación Profesional en relación al número total de demandantes en diciembre de 2002 y 2003.

Total de demandantes de empleo:

	Diciembre 2002	%	Diciembre 2003	%
Ambos sexos	3.165.812	100	3.172.382	100
Hombres	1.317.457	41,62	1.315.076	41,45
Mujeres	1.848.355	58,38	1.857.306	58,55

El total de demandantes de empleo en diciembre de 2003 ha aumentado ligeramente en 6570 personas lo que supone un aumento de un 0,20 %. A nivel de sexos, vemos como esa variación entre los años también es mínima, pudiendo destacar que se mantiene una variación apreciable entre el número de mujeres y hombres de un 16,76 % en 2002 y un 17,1 % en 2003.

Total de demandantes de empleo con nivel de estudios de Formación Profesional:

	Diciembre 2002	%	Diciembre 2003	%
Ambos sexos	240.263	7,59	239.162	7,54
Hombres	80.529	2,54	80.292	2,53
Mujeres	159.734	5,05	158.870	5,01

En este caso podemos ver un ligero descenso, casi inapreciable, del número de demandantes de empleo con Formación Profesional inscritos en 2003 de 1.101 personas, lo mismo a nivel de diferencia de sexos, casi duplicándose el número de mujeres con respecto a los hombres.

El porcentaje indicado en este cuadro indica el porcentaje que suponen los titulados de FP con respecto al total de demandantes. Podemos apreciar como no es un porcentaje muy elevado con respecto al total de demandantes inscritos con otros niveles académicos.

Demandantes de empleo por nivel de estudios de Formación Profesional a Diciembre de 2003:

	Parados	%	No Parados	%
Ambos sexos:				
Prog.Form.Pro	46.156	2,70	35.917	2,46
Tec.Prof.Sup.	91.882	5,37	65.207	4,46
Hombres:				
Prog.Form.Pro	13.791	0,81	10.659	0,73
Tec.Prof.Sup.	32.728	1,91	23.114	1,58
Mujeres				
Prog.Form.Pro	32.365	1,89	25.258	1,73
Tec.Prof.Sup.	59.154	3,46	42.093	2,88

Podemos ver que la distribución de demandantes de empleo que no trabajan es algo superior a la de los que se encuentran inscritos en busca de otro empleo.

En el siguiente cuadro podemos ver algunos tipos de contratos realizados en el año 2003 a los titulados de Formación Profesional según el nivel de estudios: Programas de Formación Profesional (Prog. Form. Prof.) y Técnicos Profesionales Superiores (Tec. Prof. Supr.)

Algunos Tipos de contratos realizados en el año 2003 a Titulados de Formación Profesional:

TIPO DE CONTRATO	Prog. Form. Prof.	Tec. Prof. Sup.
Indefinido ordinario	14.097	22.363
Indefinido Fomento al Empleo	9.332	17.119
Practicas	13.431	23.951
Formación	1.656	3.305
Convertidos a indefinidos	25.611	46.109

Podemos ver como el número más elevado corresponde a contratos convertidos a indefinidos.

Esto es debido a las bonificaciones a las que pueden tener acceso los empresarios del 25% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en un periodo de los 24 meses siguientes, como medida de fomento al empleo estable y de calidad.

El Programa de Escuelas Taller y Casa de Oficios, del Instituto Nacional de Empleo (INEM)

Se creó en el año 1985 y se viene desarrollando desde entonces hasta la actualidad.

El Programa nació para dar respuesta a unas altas tasas de desempleo de jóvenes con bajos niveles formativos y graves problemas no sólo de inserción laboral sino también de integración social. Para ello se aprovechó, por un lado, la existencia de maestros artesanos de oficios en trance de desaparición, empleándolos como formadores, y, por otro, la de un riquísimo patrimonio histórico artístico nacional necesitado de acciones que detuvieran su deterioro, emprendiendo su rehabilitación. De este modo, además de formar y aportar experiencia a los jóvenes desempleados, se recuperaban viejos oficios y se acometía una tarea cultural de primer orden, que, por el carácter emblemático de los monumentos a rehabilitar y por el hecho de tratarse de jóvenes procedentes del propio territorio en que aquellos se encontraban, les proporcionaba un valor añadido de autoestima e integración social en sus propias comunidades.

Así, en las Escuelas Taller y las Casas de Oficios se integran la formación, la experiencia y la información en técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo y en ellas se trabaja aprendiendo y se aprende trabajando en obras (rehabilitación de monumentos, medio ambiente, jardinería, etc) y servicios a la comunidad (de atención a la tercera edad, guarderías, etc.) de utilidad pública o social.

Cuando finalizan, los alumnos trabajadores que no han encontrado un empleo durante su desarrollo tienen ya una cualificación y una experiencia profesional en una profesión y saben cómo buscar un trabajo por cuenta ajena o autoemplearse.

El objetivo de las Escuelas Taller y las Casas de Oficios es conseguir la inserción laboral de los alumnos, jóvenes desempleados menores de 25 años, a lo largo de su desarrollo o a su finalización. Para alcanzarla se pone a su disposición una serie de métodos o procedimientos, medios humanos e instrumentos de apoyo técnico, todos los cuales están precisamente encaminados a poder conseguir la colocación.

Los métodos o procedimientos fundamentales a través de los que se consigue la inserción laboral son los siguientes:

- ♦ La formación profesional teórica y práctica para que los alumnos trabajadores adquieran una cualificación profesional en una especialidad concreta.
- ♦ La experiencia profesional y del mundo del trabajo que se adquiere a través de la realización de obras y servicios de utilidad pública o social.

Ambos tipos de acciones, formación y experiencia, son indispensables para que pueda existir una Escuela Taller o una Casa de Oficios. Si algunos de ellos falta, habrá que proporcionar a los jóvenes otro tipo distinto de servicios. Por ejemplo, si sólo se requiere formación profesional, un curso de formación ocupacional, y si sólo se pretende realizar una obra o servicio, un contrato de fomento del empleo; pero en ninguno de los dos casos se debe crear una Escuela Taller o una Casa de Oficios.

Por eso, las obras o servicios que se realicen tienen que reunir las condiciones necesarias para permitir que los alumnos trabajadores puedan formarse en las especialidades en las que tienen las necesidades de cualificación y experiencia profesional. Las obras y los servicios que se realicen deben, por tanto, estar supeditadas a la formación de los alumnos y no al revés.

Además de estos dos procedimientos básicos, existe otro, también importantes, que se proporcionan al mismo tiempo:

- ♦ La información, formación y adiestramiento en técnicas de búsqueda activa de un empleo por cuenta ajena y la preparación y asesoramiento para poder montar su propio negocio (autónomos, cooperativas, etc.)
- ♦ La formación complementaria, consistente en proporcionar una preparación para conseguir titulaciones mínimas (Graduado en

Educación Secundaria) a los alumnos que no la tienen. Esta formación les ofrece la posibilidad de volver a integrarse en el sistema reglado y optar a un puesto de trabajo en mejores condiciones, por lo que es una vía alternativa de inserción laboral.

- ♦ La formación para la prevención de riesgos laborales y la utilización de las medidas de seguridad en el trabajo. Tiene una gran importancia para los alumnos trabajadores, tanto durante su estancia en las Escuelas Taller y las Casas de Oficios como a su finalización, para adquirir los conocimientos y la práctica necesarias para otros trabajos posteriores.

Para poner en marcha las Escuelas Taller y las Casas de Oficios es necesaria la participación de las entidades promotoras, directores, docentes, personal de apoyo y alumnos. La gestión de las Escuelas Taller y Casa de oficios la llevan a cabo las entidades promotoras (colaboradoras del Instituto Nacional de Empleo en este Programa) con ese personal, al que contrata con las subvenciones del INEM.

El INEM, por un lado, planifica y dirige el Programa, establece la normativa, procedimientos y criterios de funcionamientos aplicables, aprueba los proyectos presentados por las entidades promotoras, procede al pago de las subvenciones acordadas y, por otro lado, realiza el seguimiento y supervisión de la actuación de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, para comprobar que la gestión se corresponde con lo previsto en los proyectos aprobados y ofrecer la colaboración en los temas necesarios.

Además, el INEM proporciona apoyo técnico a la gestión, a través de la elaboración de instrumentos técnicos y otras actuaciones:

- Información y asesoramiento a instituciones y particulares.
- Elaboración de instrumentos para el diseño e programas y medios formativos y didácticos.
- Elaboración de Guías, para la aplicación de planes de prevención de riesgos laborales, etc.
- Edición de publicaciones de información y divulgación del Programa, exposiciones con talleres en vivo, etc.
- Establecimiento de planes de formación de directores y perfeccionamientos técnico del personal docente.

- Evaluación de los resultados del Programa. Hasta el momento existen dos sistemas diferentes:
 - El Sistema de Evaluación de la Inserción Laboral de los alumnos trabajadores que mide las colocaciones producidas hasta un año después de finalizadas las Escuelas Taller y las Casas de Oficios y el Sistema de Evaluación Institucional, que valora los aspectos cualitativos del Programa en su conjunto (organización, formación, motivación de los participantes y dinamización social del entorno).

Además del apoyo técnico directo que proporciona el INEM, desde 1994 existen las Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD) creados también expresamente para apoyar técnicamente la gestión de las Escuelas Taller y de las Casas de Oficios y promover la inserción laboral de sus participantes.

Las Unidades de Promoción y Desarrollo tienen por misión racionalizar la actuación de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en los ámbitos comarcal y regional, llevando a cabo tareas de preparación, acompañamiento y evaluación de sus proyectos y descubriendo las potencialidades de empleo a través de la elaboración de planes integrales de desarrollo local.

Participación de alumnos en proyectos funcionando, por sexo y nivel académico (tercer trimestre 2003)

CONCEPTOS		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		VALOR	%	VALOR	%	VALOR	%
NIVEL ACADÉMICO	Sin Estudios o Escolarización Básica	7.438	34,62	3.506	16,32	10.944	50,94
	Titulaciones Básicas: EGB, ESO	5.117	23,82	3.869	18,01	8.986	41,83
	Bachillerato: 2ª etapa Educación Secundaria	418	1,94	462	2,15	880	4,09
	Formación Profesional (Grado Medio)	94	0,44	88	0,41	182	0,85
	Formación Profesional (Grado Superior)	151	0,70	257	1,19	408	1,89
	Titulación Universitaria Media	10	0,05	30	0,14	40	0,19
	Titulación Universitaria Superior	11	0,05	34	0,16	45	0,21
	Totales	13.239	61,62	8.246	38,38	21.485	100,00

Alumnos de Talleres de Empleo participantes en proyectos en funcionamiento por sexos y nivel académico (tercer trimestre 2003)

CONCEPTOS		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		VALOR	%	VALOR	%	VALOR	%
NIVEL ACADÉMICO	Sin Estudios o Escolarización Básica	2.124	16,24	2.819	21,55	4.943	37,79
	Titulaciones Básicas: EGB, ESO	1.495	11,43	4.017	30,71	5.512	42,14
	Bachillerato: 2ª etapa Educación Secundaria	348	2,66	935	7,15	1.283	9,81
	Formación Profesional (Grado Medio)	93	0,71	282	2,16	375	2,87
	Formación Profesional (Grado Superior)	135	1,03	310	2,37	445	3,40
	Titulación Universitaria Media	43	0,33	175	1,34	218	1,67
	Titulación Universitaria Superior	71	0,55	231	1,77	302	2,32
	Totales	4.309	32,95	8.769	67,05	13.078	100,0

INTERVENCIÓN DE:

D^a. Gema Torres Sastre

Representante de la Confederación Sindical CC.OO

Buenos días.

Agradezco al Consejo Escolar del Estado su invitación y, como ya llevamos bastante tiempo y me imagino que se les hace largo, voy a intentar ser breve.

Voy a abordar el tema de esta mesa redonda en el contexto de nuestra experiencia como miembros del Consejo General de la Formación Profesional.

Lo primero que quería recordar es que para CC.OO la Formación Profesional ha sido siempre una cuestión central de su actividad, pero en los últimos años se ha convertido en una cuestión más importante si cabe. ¿Por qué? Como habrán oído en más de una ocasión, los cambios que se han producido en el proceso productivo por la innovación tecnológica, por transformaciones en la organización del trabajo, etc., vienen provocando, asimismo, cambios importantes en los contenidos del trabajo.

Si a lo anterior añadimos la tendencia a la desregulación de las condiciones de acceso al empleo y de la protección en el trabajo, lo que se produce es una fuerte sensación de incertidumbre, fundamentalmente en las personas que sólo dependen de su empleo, o sea, los asalariados, que no olvidemos son casi el 80 por ciento de la población. En CC.OO, pensamos que la identidad profesional permite dar una cierta seguridad en este contexto de incertidumbre. Los datos con que contamos sobre las relaciones entre la formación y la cualificación y el empleo señalan, por otra parte, que a mayor cualificación más posibilidades de empleo.

Por todo ello en CC.OO nos sentimos desde hace años comprometidos con la Formación Profesional, porque entendemos que es una vía fundamental para cualificarse. En nuestra legislación la formación profesional está reconocida

como un derecho de las personas y su acreditación implica la posibilidad de reconocimiento en el marco de las relaciones laborales, para contar, en definitiva, con más derechos y posibilidades de promoción en ese marco.

Dicho lo anterior, hay que señalar que escuchando determinados discursos uno puede concluir que la gente en este país está muy poco preparada, que hay un déficit de formación que bloquea la inserción laboral. No puede olvidarse la otra parte de la ecuación, que es que la iniciativa del mercado por sí sola no asegura la creación de empleo o el pleno empleo, y menos aún el empleo cualificado. Por eso, desde la Comisión Europea se insiste en que las administraciones establezcan en políticas de mejora del empleo junto a políticas de investigación y desarrollo, que permitan incrementar un empleo de calidad.

En este país tenemos gente formada. En los últimos 20 ó 25 años se ha dado un salto inmenso en términos de formación, pero algo hay que hacer también por el otro lado.

Comisiones Obreras, en el compromiso con la Formación Profesional, y los otros agentes que están en esta Mesa llevan en la discusión sobre la Formación Profesional desde los años ochenta, incluso antes. ¿Por qué? Porque veíamos que había muchas cuestiones que hacía falta resolver. Entre ellas destacaríamos la necesidad de mejorar la relación entre la oferta de formación y los procesos productivos, y la creación de instrumentos para afrontar esa incertidumbre que señalamos anteriormente, dando herramientas a las personas para su recualificación.

Producto de estas discusiones fueron la reforma de la Formación Profesional reglada y el establecimiento de la formación ocupacional, así como los Acuerdos de Formación Continua.

¿En qué se observa este acercamiento a los sistemas productivos? En el diseño de los títulos y certificados. Este diseño se hizo a partir de estudios sectoriales en los que se analizaron los perfiles profesionales que intervienen en los distintos sectores productivos. La inclusión en este diseño del módulo de formación en centros de trabajo forma parte del mismo objetivo.

Esta realidad hizo que otro de los temas que aparecieran como necesarios fuera la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones,

porque contamos con tres vías (formación reglada, ocupacional y continua) que tienen un objetivo común, que es la cualificación y recualificación de las personas.

Hemos estado en ese proceso de discusión durante bastante tiempo. El Sistema Nacional de Cualificaciones se ha convertido en la 'utopía' de la Formación Profesional para los que estamos en estos temas. En el papel el modelo funciona perfectamente, está todo pensado, y parece que sería el mejor instrumento al servicio de las personas, cualquiera que fuera su situación. Sin embargo, hay muchas administraciones, agentes e interlocutores sociales que tienen responsabilidades o intervienen en Formación Profesional y está siendo lento y difícil avanzar en la creación de todos los instrumentos que componen un Sistema Nacional de Cualificaciones.

En los dos últimos años, se ha aprobado la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que todos ustedes conocen porque pasó por este Consejo, y el R.D. de elaboración del catálogo de las cualificaciones. Este Catálogo es el eje del sistema, porque tal como señala la Ley todas las formaciones deben tomarlo como referencia, lo que facilitará el reconocimiento mutuo entre las distintas vías, y por tanto el acceso y la movilidad de las personas a las mismas.

Quería terminar este paisaje general señalando lo que desde Comisiones hemos echado en falta en el Consejo General de Formación Profesional. Este Consejo es un órgano consultivo, pero nos falta claramente un soporte técnico que nos permita evaluar los distintos aspectos que afectan a la formación profesional, a partir de estudios sistemáticos e integración de datos estadísticos de distintas fuentes.

Hay una carencia importante de información y seguimiento del desarrollo de la Formación Profesional. Los indicadores y las fuentes son muy escasos. Esto nos lleva al tema de la formación en centros de trabajo.

No hay ninguna evaluación sobre la formación en centros de trabajo a nivel estatal. Lo que podemos conocer o concluir se desprende de información dispersa, entre la que debemos considerar la aportada por nuestra Federación de Enseñanza, que conoce de primera mano algunos de los problemas que está habiendo en el proceso de implantación de la FCT. Falta, por tanto una visión de conjunto sobre este tema.

Algunas de las dificultades que se han señalado y que se intuyen se derivan fundamentalmente de que los propios centros tengan que hacerse responsables de organizar la FCT, dada la enorme disparidad de situaciones que tienen que ver con: la localización del centro (zonas urbanas o rurales, entorno productivo, etc.). La Administración estaría delegando excesivamente en la buena voluntad de los centros y del profesorado y, como consecuencia de esto, aunque la formación en centros de trabajo es un derecho (y un módulo obligatorio para la obtención del título correspondiente), ni todos los alumnos tienen las mismas posibilidades de acceso a las empresas ni acceden en las mismas condiciones.

Por tanto, una primera conclusión es que hay centros que tienen un buen acceso a las empresas y otros que no lo tienen. Parece que la organización por territorios y el hecho de que las empresas que colaboren sean un recurso para todos los centros sería una cuestión necesaria para asegurar que ese derecho se cumpla.

También se ha observa otra dificultad que tiene que ver con las características del tejido empresarial. La mayor parte de las empresas son pymes. Dada la importancia que tienen en la economía del país, hay que valorar muchísimo más estos recursos y promover de alguna forma la responsabilidad asociada. La FCT no es sólo una vía de selección de trabajadores, sino que es una forma de colaborar en la formación de los trabajadores que tienen que participar en la actividad productiva, debe asumirse como una contribución social de las propias empresas.

Como se ha señalado la información estadística sobre la FCT es escasa, el profesor Víctor Pérez-Díaz que publicó una investigación sobre la educación profesional en España, analiza en la misma una serie de aspectos a partir de datos del Ministerio de Educación, del Instituto de Evaluación, etc.. En contraste, en lo que se refiere a la FCT sólo habla de estimaciones del Gobierno o de otros estudios, pero no cuenta con ninguna fuente sistemática. De la referencia a un estudio, promovido por la Cámara de Comercio, es interesante destacar algunas cuestiones.

La FCT aparece como muy bien valorada por todos los agentes sociales que participan: empresas, profesores y alumnos. Es cierto que se observan cuestiones como que los alumnos, en un porcentaje importante, señalan que *'han trabajado mucho y han aprendido poco o que el trabajo no se correspondía*

con el nivel de formación’. También señala que un porcentaje significativo apunta que es una vía importante para el acceso a la inserción laboral, pues un 35 por ciento de los alumnos terminan siendo contratados por la empresa donde realizaron la formación.

Queríamos terminar con tres observaciones a partir de los problemas apuntados: la Administración debe asumir una responsabilidad mayor en la coordinación de las relaciones entre los centros y las empresas, en la difusión de la importancia de los módulos en las empresas y en la preparación del profesorado, recogiendo y difundiendo las prácticas de los centros que están más consolidados y que lo están haciendo mejor para apoyar y potenciar aquellos que se encuentran con mayores dificultades.

Señalar finalmente, que una de las preocupaciones de CC.OO. es el aumento continuado de las peticiones y de los retos a los centros. El desarrollo de la Ley de Cualificaciones va a suponer la multiplicación de las ofertas a trabajadores, adultos y otros colectivos. Por tanto, se va a incrementar la presión sobre los centros, especialmente los públicos, donde están escolarizados más del 70 por ciento de los alumnos. Tenemos esta enorme preocupación. Si se aumenta esta presión para que asuman cada vez más retos, tendremos paralelamente que dar oportunidades, recursos y ventajas, a estos centros públicos, para que puedan responder a una situación muchísimo más compleja que la que estamos viviendo ahora. De lo contrario, los retos se convertirán en desventajas, introduciendo una presión más que insoportable para el profesorado. En esta preocupación estamos muchos y que se resuelva de manera adecuada es nuestra exigencia y nuestra reivindicación a las administraciones públicas.

INTERVENCIÓN DE:

D. José Mario Rodríguez Alvariño

Representante de la Confederación Sindical UGT

Muchas gracias.

Cuando uno habla el último tiene ventajas e inconvenientes; ventajas, porque muchas cosas ya se han dicho y se pueden omitir; inconvenientes, porque uno tiene la sensación de que sólo le queda saludar, agradecer las intervenciones y despedirse amablemente. Esto es exagerado, porque aunque se han dicho muchas cosas, quedarían algunas también importantes y, por respeto a la hora, voy a intentar resumirlas en cuatro grandes títulos y alguna letra pequeña asociada a ellos.

En primer lugar, el sistema que nos ocupa es un sistema que tiene una importancia creciente y que previsiblemente la va a seguir teniendo. En segundo lugar, estamos ante un sistema que se ha desarrollado en una década de experimentación intensa y que presenta un aceptable desarrollo, aunque también presenta riesgos de colapso. En tercer lugar, es necesario aumentar el prestigio social de la FCT y, en cuarto lugar hay que mejorar su eficacia a efectos de convertirla en una herramienta para la inserción laboral.

Ahora vamos con la letra pequeña. El sistema está teniendo una importancia creciente, aunque efectivamente no hay datos, o muy pocos, que podamos extraer del ministerio o del Consejo Escolar. Así, podemos ver como del año 2001 al 2002 ha habido un crecimiento del 13 por ciento de las matriculaciones en Formación Profesional reglada. El porcentaje de alumnos de Formación Profesional superior iguala a los de grado medio, y la primera crece un 14 por ciento frente a un 11 por ciento de la segunda. Estamos hablando de unos 200.000 alumnos matriculados en ambos ciclos. Si asumimos que un alumno realiza cada dos años un módulo de FCT, podemos decir que tenemos unos 200.000 alumnos que cada año pasan por empresas para desarrollar un módulo que no es optativo, sino que forma parte del curriculum obligatorio. En los próximos años vamos a seguir viendo como la Formación Profesional

adquiere relevancia. De hecho, en este momento, en algunas comunidades autónomas, los alumnos matriculados en Formación Profesional de grado medio superan a los matriculados en Bachillerato. En un futuro inmediato eso puede generalizarse y sería lógico que se cubriese ese vacío en el tramo Formación Profesional -al que antes se ha hecho referencia-, que en España tiene escaso desarrollo.

En segundo lugar, el sistema presenta un grado aceptable de satisfacción, pero presenta riesgos de colapso. Efectivamente, después de 10 años de desarrollo del sistema, estamos viendo que hay una satisfacción general de los alumnos y de los empresarios y que la inserción es buena; se ha dado el dato del 35 por ciento de los alumnos que se colocan después de las prácticas en las empresas que los acogen. Sin embargo hay un importante número de claroscuros que se han señalado y será necesario reformar el sistema para que el colapso no se produzca. ¿Por qué colapso? Porque si la Formación Profesional sigue aumentando, tenemos que aumentar el número de empresas que pueden acoger a los alumnos y, para que la formación sea efectiva, estas empresas deberían ser innovadoras, con tecnologías punta y con tamaño suficiente como para que el alumno experimente formación en varias capacidades dentro de su trayectoria profesional y no solamente en una de ellas. Esto es difícil y complejo, porque el tejido empresarial responde a características de micro empresas, con tecnología punta en no demasiados casos. Es difícil, pero habría que hacer un esfuerzo no sólo por difundir, sino también por incentivar al tejido productivo para que participe en esa labor colectiva que es la formación de los estudiantes que acceden a la Formación Profesional.

Por otro lado, habría que incrementar el prestigio social, y esto lo voy a decir casi como titular. Se están haciendo cosas importantes, se ha hecho la ley de las cualificaciones, estamos poniendo en marcha un catálogo y esto es una manera de prestigiar y dar solidez a la Formación Profesional.

Sí quería dedicar un minuto al cuarto epígrafe, que es la necesidad de mejorar las herramientas de la FCT para convertirla en una manera de impulsar la inserción laboral. Tres paquetes de medidas: en primer lugar unas de carácter estructural, que comenzarían por realizar un ajuste entre la oferta y la demanda de plazas de formación en centros de trabajo. El ajuste ha de ser tanto cuantitativo -antes he dicho que el sistema va a seguir creciendo- como cualitativo, en el sentido de que cada vez va a haber una mayor demanda de estudios hacia cualificaciones punteras, para las cuales hay cada vez menos

empresas capacitadas para recibir a los alumnos. Este ajuste entre oferta y demanda no se puede realizar a nivel local, ni autonómico, sobre todo cuando una comunidad autónoma se plantea incluir nuevos títulos en sus estudios de Formación Profesional para los cuales no existe en la comunidad tejido productivo capaz de acoger a esos alumnos en formación. Esto llevaría al desarrollo de planes estratégicos para el desarrollo de la Formación Profesional en las comunidades autónomas. Algunas ya lo han hecho. Habría que reformarlos y revitalizarlos de tal forma que se decida a medio o largo plazo cuáles son los intereses de cada comunidad autónoma para poner en marcha determinados estudios que hoy no existen y que además es difícil poner en marcha. Dentro de esos planes, propondríamos que se incorporara a las administraciones locales y a las administraciones públicas en general, porque ellas podrían jugar un papel importantísimo para la formación en centros de trabajo en áreas como la Administración, la sanidad, medio ambiente, forestal, agraria, etcétera. Hay múltiples casos en los que esto es posible.

En segundo lugar, medidas financieras. Nada de esto se hace sin dinero. La primera medida que habría que adoptar sería establecer programas de movilidad, dando becas a los alumnos para que puedan ir a otras localidades, a otras comunidades autónomas e incluso fuera de España. Antes se ha hablado del programa Europass, que ofrece la posibilidad de efectuar actividades formativas en empresas fuera de España que podrían ser reconocidas, pero no tenemos mecanismos para que sean convalidables con una FCT en España. Tendría que haber convenios a nivel europeo, a nivel nacional y, por supuesto, a nivel interautonómico.

También deberían establecerse estímulos financieros para incentivar la contratación -que es alta, pero debería serlo más-, de tal forma que las empresas que contratan alumnos procedentes de la FCT tengan estímulos específicos para involucrarse en la formación de alumnos, que probablemente van a contratar también. A efectos financieros, el Consejo Escolar, en su último informe, ha recomendado a la Administración que se financien adecuadamente los módulos de FCT, y eso sería tanto para las empresas, como para el profesorado que participa en estos programas de formación. Debemos ser conscientes de que un profesor que asume la responsabilidad del seguimiento de los alumnos tiene un conjunto de costes específicos, no siempre suficientemente financiados, pues tiene que invertir tiempo y dedicación y esa es una responsabilidad que otros profesores no asumen y cobran prácticamente lo mismo. Habría que incentivar específicamente a través del salario a aquellos

profesores que asumen la responsabilidad de hacer el seguimiento y la evaluación de los rendimientos de los alumnos de FCT.

En tercer lugar, a nivel organizativo, voy a recordar una vieja reivindicación sindical, que es poco operativa a efectos prácticos. Querríamos que la representación de los trabajadores en la empresa estuviera vinculada a los convenios de seguimiento de esta formación en centros de trabajo. Hay problemas que se plantean y peligros que se dan, como que los alumnos sean utilizados para tareas para las que no deben ser utilizados, y hay problemas derivados de la incorporación a la empresa de personas que son trabajadores en la práctica, pero que no lo son legalmente, que no tienen contrato laboral, pero que ocupan puestos de trabajo ocasionalmente. Esto plantea problemas que la representación de los trabajadores debería contribuir a solucionar, por eso sería importante incorporarla a los convenios de seguimiento.

Con estas medidas podríamos conseguir dar el salto cuantitativo y cualitativo que hiciera posible la mejora de la FCT. Aprovecho para dejar aquí abierta una reflexión: Estamos hablando de la FCT para alumnos de enseñanzas de Formación Profesional reglada, pero ¿por qué no nos planteamos extenderla a otros niveles de educación, por ejemplo al universitario? En el ámbito del que procedo, ¿se hace FCT? Sí. Existen algunos convenios con empresas, hay prácticas de alumnos en empresas que son convalidados con créditos de formación. Sin embargo, esto es algo voluntario, que depende de la buena voluntad del departamento y de algunos profesores que buscan, encuentran y establecen convenios específicos, pero no está reglado, no forma parte del curriculum obligatorio de los alumnos. Sería interesante reflexionar sobre esto. Lo dejo en este punto.

Muchas gracias.

CLAUSURA DEL SEMINARIO

Por **D. Alfredo Mayorga Manrique**

Presidente del Consejo Escolar del Estado

D. Alfredo Mayorga Manrique

Presidente del Consejo Escolar del Estado

Vamos a proceder al acto de clausura y de forma también previsible a la relatoría final.

Queridos amigos, en el programa del seminario estaba prevista la presencia de la Excelentísima Señora Ministra de Educación, Cultura y Deportes, doña Pilar del Castillo, pero ha tenido que acompañar a Su Majestad el Rey fuera de Madrid a un acto de inauguración, al que comprenderán que no podía faltar. Pero esta misma mañana, cuando tuvo conocimiento de que no podía eludir dicho acto, me hizo llegar una carta y me pidió que la leyera a todos ustedes:

“Ilustrísimo Señor Presidente del Consejo Escolar del Estado, querido Alfredo:

Lamento que compromisos y obligaciones me impidan estar en Madrid en la celebración del Seminario sobre Formación Profesional y Empleo que ha organizado el Consejo Escolar del Estado.

Un doble motivo me movía a tener un especial interés en participar en la inauguración del seminario: por una parte, el tema objeto del seminario y, por otra, la ocasión de compartir unos momentos con quienes coincido en un mismo interés e ilusión por la mejora de nuestro sistema educativo.

Sin duda alguna, la Formación Profesional y su relación con el empleo es hoy un tema de crucial importancia para nuestra sociedad, como lo es también para todas las sociedades que aspiran al bienestar individual y colectivo de los ciudadanos. Del acierto con que desde la educación demos respuesta a los retos y dificultades que esas relaciones puedan plantear dependerá en gran medida el progreso social de nuestro país.

Por ello, la Formación Profesional ha sido uno de los objetivos prioritarios durante esta legislatura que ahora acaba y, con toda seguridad,

continuará siendo una prioridad para quienes ostenten próximamente la responsabilidad de gobierno.

La Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional es la manifestación de ese interés prioritario. Se trata de una norma que responde a la necesidad de atender a una demanda sobre la Formación Profesional que se ha manifestado durante muchos años reiteradamente en nuestro país. Desde las responsabilidades de gobierno no pueden ignorarse esas demandas y desde esas mismas responsabilidades, que a todos nos incumben, han de ponerse todos los medios para proseguir el camino iniciado.

Por ello, quiero felicitar de nuevo al Consejo Escolar del Estado por el acierto en la elección del tema del seminario. Estoy segura de que las aportaciones de quienes en él participan contribuirán a avanzar acertadamente por ese camino.

Por otra parte, tenía especial interés en asistir a esta inauguración para reiterar personalmente, en estos momentos, mi más profundo reconocimiento y agradecimiento a todos cuantos durante estos últimos años han entregado su esfuerzo y dedicación a nuestro sistema educativo.

Han sido años muy intensos en los que toda la comunidad escolar, desde sus distintas responsabilidades y también desde legítimas posturas no siempre coincidentes, ha puesto su mejor empeño en contribuir a la mejora de nuestro sistema educativo. Y en esta dedicación, al Consejo Escolar del Estado le ha correspondido una máxima responsabilidad y una tarea que me atrevería a calificar de ingente. Justo es reconocer que en todo momento el Consejo Escolar del Estado ha sabido dar puntual y eficaz respuesta a cuanto le ha sido requerido y, lo que es más importante, ha desempeñado eficazmente su función como órgano para la participación de los distintos sectores educativos.

A través de las distintas posiciones mantenidas por los miembros del Consejo Escolar, el ministerio ha podido sentir de manera más próxima la voz de los distintos sectores que integran el mundo educativo, lo que creo sinceramente que ha contribuido a encontrar las mejores respuestas a las demandas y requerimientos de la sociedad en materia de educación. El haber podido contar

con los diversos y leales enfoques y criterios manifestados en el Consejo sobre las múltiples cuestiones propuestas en los proyectos normativos dictaminados por este organismo, así como los contenidos y recomendaciones incluidos en los informes anuales, ha supuesto sin duda una valiosísima aportación a la hora de adoptar decisiones ante situaciones ciertamente complejas.

Por todo ello, quiero expresar mi reconocimiento y agradecimiento a todos cuantos durante estos cuatro años han contribuido a que el Consejo Escolar del Estado haya cumplido sus funciones con la máxima dedicación y eficacia.

Quiero asimismo, animarles a seguir manteniendo esa ilusión y entrega para continuar mejorando nuestra educación, desde el convencimiento de que ésta es una tarea con la que todos debemos estar comprometidos y desde la seguridad de que, para que ese avance sea constante y efectivo, es necesario escuchar todas las voces y aunar todos los esfuerzos.

Muchas gracias.

*Pilar del Castillo, Ministra de Educación, Cultura y Deporte.
5 de febrero de 2004."*

Creo que debemos tributarle un aplauso.

Ahora, según estaba previsto por los servicios técnicos del Consejo Escolar del Estado, vamos a dar lectura a las conclusiones:

Al llegar al final del Seminario, que en la edición del año 2004 ha organizado este Consejo Escolar del Estado y en el que la Formación Profesional y el Empleo han discurrido realmente de la mano hacia un espacio común, conviene realizar una recapitulación general sobre los muchos aspectos tratados en el mismo. El deseo de que nuestro sistema educativo responda con fidelidad a las demandas de los ciudadanos y del tejido productivo de nuestro país se engarza aquí con una tradicional aspiración de los poderes públicos y de las fuerzas sociales, como es el objetivo de alcanzar el pleno empleo.

La celebración de este Seminario coincide temporalmente con el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que ha servido de revulsivo en la reorganización de la Formación Profesional, integrando en un ámbito común, todas las acciones formativas desplegadas por las diferentes administraciones públicas y agentes sociales, acciones que adquieren su plena significación bajo el marco común de la Unión Europea, donde la creciente movilidad de trabajadores y la complementariedad de los engranajes económicos y productivos están llamados a representar factores de cohesión social especialmente relevantes en un futuro inmediato.

A lo largo de estas jornadas se han expuesto los distintos componentes elementales que giran alrededor de la Formación Profesional y el Empleo, habiendo sido examinada la problemática surgida en cada caso, las alternativas posibles para solventar dicha problemática y las direcciones por las que deberán discurrir las medidas que tendrán que ser adoptadas en este ámbito.

Con el doctor don **Matthias Walter** pudimos aproximarnos a la política europea de la Formación Profesional, donde la globalización e internacionalización de los mercados de capitales, mercancías y trabajo ejercen una imparable presión sobre las estructuras nacionales de formación de los trabajadores, las cuales no pueden permanecer aisladas del contexto europeo en el que se encuentran.

Haciéndose eco de esta necesidad, el Consejo Europeo, en diversas reuniones celebradas en los últimos años, ha abordado el objetivo de seguir manteniendo la economía europea en los puestos más avanzados social y tecnológicamente, a cuyo fin deben converger las distintas políticas nacionales, entre las que se encuentra la política educativa y, en particular, la política de Formación Profesional.

Pero este objetivo presenta caracteres especialmente complejos en el mundo de la Formación Profesional, ya que en los países europeos perviven en el momento actual tres modelos básicos de organización formativa, basados en el modelo liberal de mercado, el modelo organizativo público y el modelo dual-corporativo. Se puede afirmar que en todos los países de la Unión Europea existen estructuras basadas en alguno de estos tres modelos, con un peso específico diverso, según los casos.

El momento presente se caracteriza por las notas propias de una fuerte transitoriedad, donde se aprecian dos claras alternativas en lo que afecta a la

capacitación y perfeccionamiento profesionales. Por una parte el avance hacia estructuras formativas compartidas y homogéneas y, por otro lado, el mantenimiento de políticas formativas cerradas, dirigidas y organizadas por los poderes públicos nacionales. Sin duda, el proyecto europeo deberá decantarse por fórmulas homogéneas, homologables en todo el ámbito de la Unión Europea.

Don **José Luis Mira Lema** nos aproximó a los principios y fundamentos que han inspirado la elaboración de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional, ante la necesidad de hacer converger en un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales todas las acciones formativas que actúan desde el ámbito del sistema educativo, la formación dirigida a la *incorporación de los trabajadores al mundo laboral* y la *formación permanente* que necesariamente debe extenderse a lo largo de toda la vida. Esta convergencia supone un intento por maximizar los resultados mediante la unificación de diversos canales formativos, sin olvidar la formación adquirida mediante la propia experiencia profesional.

La ley orgánica discurre en el marco común europeo, previsto en la reunión del Consejo Europeo de Lisboa, donde ya se contemplaba la necesidad de coordinar las diversas políticas formativas, sociales y de empleo. Esta coordinación de políticas, desde un enfoque nacional e internacional, se erige de forma creciente en una necesidad, dado que en todo el contexto europeo se aprecian problemas similares surgidos del acelerado cambio tecnológico, los flujos migratorios, la competencia con bloques económicos emergentes o la movilidad de capitales, población y trabajadores, los cuales requieren una acción conjunta, sin que debamos permitir que la falta de coordinación malogre iniciativas y esfuerzos sin duda valiosos y necesarios.

Estos grandes objetivos deben ser trasladados a la situación real y específica de cada Estado miembro. En nuestro caso, el logro del éxito de las medidas previstas en la Ley Orgánica hace inexcusable, junto con la ineludible financiación, la participación activa de las administraciones autonómicas, titulares de muchas de las competencias relacionadas con la formación, y de los agentes sociales, fundamentalmente las asociaciones empresariales y los sindicatos de trabajadores, sin cuyo consenso y colaboración, el objetivo básico de potenciar el empleo desde la formación quedaría seriamente comprometido.

Con doña **Francisca Arbizu Echávarri** hemos podido entrar en contacto con los pormenores del desarrollo de la Ley Orgánica de las

Cualificaciones y la Formación Profesional. De su exposición se ha desprendido que el desarrollo de la Ley discurre a través de cuatro ejes fundamentales: la elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones; la acreditación, evaluación y registro de dichas cualificaciones; la integración de las acciones formativas con independencia de su origen y la orientación dirigida hacia la toma de decisiones de los alumnos y trabajadores. El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el órgano encargado de asistir al Consejo General de la Formación Profesional en el intento de llevar a la práctica los planteamientos generales previstos en la ley, con la participación de administraciones autonómicas y agentes económicos y sociales.

Teniendo en consideración los criterios marcados por la Unión Europea, se tramita en la actualidad la normativa correspondiente, en virtud de la cual se aprueban las primeras cualificaciones profesionales que acceden al Catálogo Nacional, clasificadas por familias profesionales, según sus niveles de competencia. Todo ello ha sido el resultado de un metódico trabajo llevado a cabo por diversos y amplios grupos de trabajo, distribuidos por toda la geografía nacional, bajo la coordinación del Instituto.

Cada una de las cualificaciones propuestas está integrada por distintas unidades de competencia, susceptibles de ser acreditadas de forma independiente, a las que se encuentran asociados determinados módulos formativos. Esos módulos formativos, con contenidos y duración expresamente fijada, podrán ser cursados a través de las diferentes acciones formativas desarrolladas en el ámbito de la Formación Profesional. Todos ellos conforman el Catálogo Modular de Formación Profesional. El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales podría convertirse, no lo olvidemos, en la aportación de nuestro país en la creación de un ambicioso Catálogo Europeo de Cualificaciones, planteado en distintos grupos de trabajo de las instituciones europeas.

En la Mesa Redonda, que ha concluido hace breves minutos, hemos tenido un contacto directo con personalidades estrechamente relacionadas con el mundo del trabajo, que nos han trasladado su favorable visión de la formación en los centros de trabajo, en el ámbito de los ciclos formativos, como puente de unión entre el sistema educativo y el entramado productivo. Esta formación, de gran valor práctico para los alumnos, representa asimismo un vehículo de primer orden para que las empresas tomen contacto con los futuros trabajadores, muchos de los cuales acaban incorporándose a los centros de trabajo donde han llevado a cabo sus prácticas formativas.

Hemos podido escuchar interesantes propuestas, algunas de ellas novedosas, que tienden a mejorar el funcionamiento de esta formación en centros de trabajo. Así, la necesidad de estrechar los vínculos entre los centros y la empresa, los convenios de colaboración con empresas de tecnología avanzada, la incorporación de la Administración local a la formación en centros de trabajo, los planes estratégicos para potenciar determinadas familias profesionales en ámbitos territoriales donde su presencia sea más necesaria o los incentivos a la contratación laboral de los alumnos que han cursado en las empresas sus prácticas formativas son, sin duda, elementos que deberán ser convenientemente valorados de cara a su posible puesta en aplicación.

En estas jornadas hemos presenciado los primeros pasos dados por la nueva Formación Profesional en nuestro país, la cual intenta recoger los aciertos plasmados en 142 ciclos formativos, actualmente impartidos en la Formación Profesional específica, y en un número similar en las enseñanzas incluidas en los certificados de profesionalidad, al margen del sistema educativo. Esta nueva Formación Profesional, dirigida hacia el empleo y en buena parte consensuada con las distintas administraciones y agentes sociales, no puede en modo alguno dejar de lado el importante componente educativo que encierran sus enseñanzas.

De la capacidad de la Formación Profesional para propiciar un rápido acceso al empleo y de su potencial para educar ciudadanos adaptados a su sociedad y a su entorno, depende la creciente apreciación social de estas enseñanzas, cuya consecuencia directa es el incremento de alumnos que ha experimentado en los últimos cursos académicos. Lejos deben quedar, por tanto, aquellos tiempos en los que la Formación Profesional era considerada por muchos como un recurso del sistema ante el fracaso escolar del alumnado. Las nuevas exigencias sociales reclaman que estas enseñanzas sean un canal educativo de primera magnitud, dotado de una amplia flexibilidad, y conectado mediante puertas abiertas con el resto del sistema educativo y con la red productiva de nuestros tiempos. En ese empeño debemos estar todos comprometidos.

Os agradezco sinceramente vuestra presencia en estas jornadas y quiero también transmitir mi agradecimiento a todo el personal del Consejo Escolar del Estado que, como en ellos es habitual, ha trabajado tanto y tan bien. Estoy convencido de que las numerosas reflexiones y propuestas que de ellas

han surgido van a servir para potenciar la mejora de unas enseñanzas claves en nuestro sistema educativo y económico.

Seguidamente se servirá un vino español, ofrecido por el Consejo Escolar del Estado, al que estáis todos invitados. Os agradezco de nuevo vuestra asistencia.

Quedan clausuradas las jornadas.

Muchas gracias.

RELATORÍA FINAL

Por:

D. Antonio Frías del Val

Consejero Técnico del Consejo Escolar del Estado

PONENCIA:

Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea:

Formación Profesional en Europa: ¿conversión o divergencia?

D. Matthias Walter

1. Modelos básicos de organización formativa en Europa.

El proceso de industrialización europea iniciado en el siglo XIX no generó un modelo unitario de Formación Profesional, sino que sustituyó la formación gremial, que había tenido implantación durante siglos, por sistemas heterogéneos en los diferentes países. En los países europeos perviven en la actualidad tres modelos básicos de organización formativa de carácter profesional: el sistema liberal de mercado, el modelo organizativo público y el sistema dual-corporativo.

En el modelo liberal, que se inicia en Inglaterra, es el propio mercado el que se encarga de regular la relación entre la oferta y la demanda en materia de Formación Profesional. La intervención del poder público en la formación se reduce considerablemente, sin regulaciones públicas excesivas y son raros los exámenes o certificados de aceptación general.

Por el contrario, en el modelo público de Formación Profesional iniciado en Francia, los poderes públicos incorporan las enseñanzas profesionales al sistema educativo, regulan estrechamente y financian tal formación, cuya superación va acompañada con la expedición del correspondiente certificado o título.

Finalmente, el tercer modelo es el dual-corporativo de origen germánico, que se organiza y gestiona a través de cámaras integradas por representantes públicos, representantes de las empresas y de las organizaciones sindicales. La

formación se lleva a cabo básicamente en las empresas, que corren en su mayor parte con los gastos correspondientes, sin olvidar la formación que deben recibir los alumnos en centros públicos. Tras la finalización de la formación, se produce el reconocimiento documental por parte de los poderes públicos.

2. Base ideológica de los modelos de formación profesional.

El fondo ideológico de los tres modelos descritos está constituido por los principios fundamentales de legitimación del pensamiento europeo occidental: "liberalismo" (o principio mercantil), "racionalismo" (o principio científico) y "tradicición" (o principio profesional).

El liberalismo económico residencia en las fuerzas del mercado la iniciativa formativa para responder a las necesidades de las empresas y de los puestos de trabajo, sin que los poderes públicos intervengan sustancialmente en la determinación de las características de esta formación.

El principio legitimador del modelo racionalista de intervención pública en la Formación Profesional se basa en los principios científicos de toda formación y en la idea de progreso asumida por las ideas racionalistas de la Ilustración, principios que deben ser defendidos y promovidos por los poderes públicos.

El principio profesional de los sistemas duales de base corporativa sitúa a las fuerzas productivas en el centro del sistema de Formación Profesional, aprovechando su especial cualificación y conocimiento de la materia y, al mismo tiempo, reconoce el interés público que esta actuación comporta, que aconseja su protección por parte de los poderes públicos.

3. La vertiente educativa y cultural de la Formación Profesional.

La cualificación profesional no puede ser un simple instrumento de la política económica, puesto que, junto a dicho aspecto, posee indiscutibles facetas educativas y culturales, que juegan a favor de la integración social y autorrealización de los afectados. No obstante, aunque estos otros aspectos se encuentran presentes en el enfoque que la Comisión Europea ha realizado tradicionalmente de la Formación Profesional, lo cierto es que su faceta económica relacionada con el mundo productivo y con el empleo ha despertado en el ámbito europeo una atención dominante que de alguna manera ha eclipsado los enfoques educativos de esta formación.

4. Necesidad de estructuras formativas unitarias.

La globalización e internacionalización de los mercados de capitales, mercancías y trabajo ejercen una imparable presión sobre las estructuras nacionales de formación de los trabajadores, las cuales no pueden permanecer aisladas del contexto europeo y mundial en el que se encuentran.

La competencia externa exige de forma creciente una mayor coordinación de los Estados europeos a la hora de definir políticas comunes de formación y cualificación profesionales que permitan optimizar al máximo los recursos productivos y competir con garantías en los mercados económicos a escala mundial.

5. El futuro de la cualificación profesional en Europa.

El momento presente se caracteriza por las notas propias de una fuerte transitoriedad, donde se aprecian dos claras alternativas en lo que afecta a la capacitación y perfeccionamiento profesionales. Por una parte el avance hacia estructuras formativas compartidas y homogéneas y, por otro lado, el mantenimiento de políticas formativas cerradas, dirigidas y organizadas por los poderes públicos nacionales.

Sin duda, los foros europeos que estudian la cuestión y los Estados responsables de la cualificación profesional en sus respectivos países deberán realizar un esfuerzo de coordinación en lo que afecta a sus políticas formativas de cualificación de trabajadores, ya que el mantenimiento de estructuras formativas cerradas juega en contra de la dirección trazada por la evolución económica de nuestros sistemas productivos y nuestras sociedades.

PONENCIA:

Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

D. José Luis Mira Lema

1. Incremento del prestigio de los estudios de Formación Profesional.

La Formación Profesional ha evolucionado sensiblemente en los últimos años, pasando de ser estudios con una deficiente consideración social a representar una alternativa muy positivamente valorada para el acceso al mundo del trabajo desde el sistema educativo. Su organización en la *LOGSE* en ciclos formativos de grado medio y superior, y su adaptación al entorno productivo de cada Comunidad Autónoma, una vez finalizado el proceso de trasposos en materia educativa, así como la incorporación de las prácticas formativas en las empresas, han sido factores de especial relieve para la potenciación de los estudios profesionales en nuestro sistema educativo.

2. Cambios sociales y económicos y su repercusión en la formación.

La sociedad de nuestros días asiste a un proceso de cambio vertiginoso, tanto de carácter socio-cultural, con la incorporación de un número creciente de mujeres e inmigrantes al mercado de trabajo, como de carácter económico, financiero y tecnológico, producto de una economía globalizada. Estos cambios demandan de la formación de los ciudadanos y los trabajadores nuevos conocimientos y capacidades de adaptación a las nuevas realidades. La sociedad del conocimiento constituye la base sobre la que en gran medida se asienta la capacidad de progreso y riqueza de los pueblos.

Pero hay que considerar que el empleo en el futuro próximo dependerá de forma creciente de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las nuevas realidades, manteniendo en permanente actualización sus conocimientos iniciales y adaptando la formación a las modificaciones tecnológicas del sistema productivo. La formación a lo largo de toda la vida adquiere en la nueva

situación productiva un significado particularmente importante de cara al empleo.

Esta necesaria formación a lo largo de toda la vida deja carente de significado la rígida frontera tradicional trazada sobre la Formación reglada en el sistema educativo y la formación adquirida al margen del sistema educativo e incluso mediante la experiencia laboral.

3. Integración y reconocimiento de las acciones formativas del sistema.

Hasta tiempos recientes las acciones formativas de carácter profesional, llevadas a cabo en el marco del sistema educativo (*Formación Profesional específica*), las desarrolladas con la finalidad de propiciar el acceso al mercado de trabajo (*Formación ocupacional*) y las realizadas para mantener y adaptar la cualificación profesional de los trabajadores (*Formación continua*), no tenían un reconocimiento entre sí, lo que suponía un problema en el aprovechamiento de los recursos que el Estado dedica a la mejora de la cualificación de sus trabajadores en todos los niveles.

4. La Ley Orgánica de las Cualificaciones de la Formación Profesional: antecedentes.

Teniendo en consideración los extremos expuestos con anterioridad, la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional supone un intento de dar soluciones efectivas a la situación existente sobre la cualificación de los trabajadores en nuestro sistema productivo.

La Ley tiene sus antecedentes en el Acuerdo alcanzado en 1996, en el seno del Consejo General de la Formación Profesional, entre la Administración del Estado y los agentes sociales basado en dos puntos fundamentales: la remodelación de la composición del Consejo General de la Formación Profesional, con la participación de todas las Administraciones autonómicas y los agentes sociales y, en segundo lugar, la elaboración de un Programa Nacional de Formación Profesional.

Este Programa Nacional de la Formación Profesional fue elaborado por el Consejo General de la Formación Profesional y aprobado por el Consejo de Ministros en marzo de 1998, conteniendo cuatro ejes básicos de actuación: a)

La integración de los sistemas de Formación Profesional; b) La consideración de los recursos humanos como punto de referencia esencial de las distintas actuaciones; c) La constitución del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como órgano de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional y d) La aprobación de una norma básica para el desarrollo del Programa Nacional de la Formación Profesional que estableciera el papel de las Administraciones y los agentes sociales.

La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación profesional constituye dicha norma básica que intenta ordenar el nuevo régimen de la Formación Profesional en España.

5. La Ley Orgánica de las Cualificaciones de la Formación Profesional: instrumentos.

La Ley regula el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, contemplando una serie de instrumentos y de acciones, para promover la integración de las ofertas de Formación Profesional y la evaluación y acreditación de las cualificaciones, en línea con el marco trazado en el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000 y de las acciones contempladas en el conocido como Proceso de Brujas, presentadas en la reunión del Consejo Europeo en Barcelona y ratificadas en la Cumbre de Copenhague en noviembre de 2002.

En definitiva, el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales posee dos instrumentos y dos acciones fundamentales. Los instrumentos que deberán ser desarrollados serán el Catálogo de las Cualificaciones y un procedimiento de evaluación, reconocimiento, acreditación y registro de la cualificación. Igualmente, la información y orientación en materia de formación y el proceso evaluación y calidad de todo el Sistema, son dos acciones de gran importancia para la permanente mejora de la Formación profesional en España.

La Ley regula la creación del *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, donde se contendrán las distintas cualificaciones existentes en nuestro sistema productivo, así como la formación modular requerida para su obtención.

La Ley crea también la figura de los *Centros Integrados de Formación Profesional*, donde se desarrollarán acciones formativas referidas a la formación Profesional específica, ocupacional y continua.

Asimismo, la Ley regula la existencia de los *Centros de Referencia Nacional*, para los diferentes Sectores Profesionales, que actuarán en virtud de Convenios que se suscriban con las Comunidades Autónomas, y que están llamados a jugar un papel relevante en la adaptación tecnológica del sector correspondiente a las necesidades del sistema productivo.

PONENCIA:

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

D^a Francisca Arbizu Echávarri

1. El Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional define cuatro instrumentos fundamentales en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. El primero de ellos, el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, es el eje sobre el que giran los otros tres: la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de la competencia; la información y orientación profesional y, por último, la evaluación y mejora de la calidad.

La existencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones determina las competencias requeridas en los puestos de trabajo, así como la formación que permita su adquisición. Esta formación se organiza en módulos formativos, cuyo conjunto constituirá el Catálogo Modular de Formación Profesional. Estos dos catálogos son la referencia de las ofertas formativas, que se acreditarán mediante títulos de Formación Profesional, competencia de la Administración educativa, y Certificados de Profesionalidad, propios de la Administración laboral.

Asimismo las acciones de formación continua podrán estar vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Además las competencias adquiridas a través de procesos no formales o por experiencia laboral deben poder ser evaluadas y acreditadas según las unidades de competencia definidas en las cualificaciones.

1. Estructura y elementos del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones es un sistema ordenado en veintiseis familias profesionales y en cinco niveles de cualificación. La cualificación es definida en la Ley como un conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo. Se puede decir que las cualificaciones se integran por unidades de competencia, a las que se asocia un módulo formativo por unidad de competencia. Se han elaborado entre dos y nueve cualificaciones por familia profesional.

Siguiendo con el apartado de definiciones, una unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. Asimismo, el módulo formativo es el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación y constituye la unidad mínima de formación profesional acreditable de cara a la obtención de los Títulos y los Certificados de Profesionalidad.

En términos generales, la dimensión de la cualificación es menor que la de un título de Formación Profesional, que implica una preparación inicial más polivalente, estando más próxima al concepto de ocupación, como conjunto de puestos de trabajo y, en consecuencia, a los Certificados de Profesionalidad.

2. Niveles en las cualificaciones del Catálogo.

A cada cualificación profesional se le asigna uno de los cinco niveles de cualificación creados de acuerdo con los criterios manejados en la estadística pública, la Seguridad Social y el ámbito laboral para la clasificación de la población según sus grados de formación. En la elaboración de estos niveles también han sido tenidos en consideración los niveles existentes en los países de la Unión Europea. Aunque en el momento presente no hay niveles estandarizados en la Unión, se observa una aproximación sobre la cooperación reforzada en materia de Formación Profesional, con la Declaración de Copenhague de noviembre de 2002, en línea con el proceso de Bolonia para el nivel universitario.

Con los presupuestos mencionados, se establecen niveles del 1 al 5 atendiendo a la complejidad de las actividades profesionales, a la iniciativa, autonomía, responsabilidad y requerimientos de fundamentos científico-técnicos.

Las cualificaciones de nivel 1 se reservan para programas de iniciación profesional, las de nivel 2 y 3 son aquellas integradas en títulos de Técnico y Técnico superior. Las cualificaciones de niveles 4 y 5 se relacionan con formaciones de carácter universitario y se encuentran todavía en fase de elaboración.

3. Metodología de elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

El proceso de elaboración del Catálogo se acometió según las bases acordadas en mayo del 2003 en el Consejo General de la Formación Profesional, intentando poner en aplicación una metodología participativa y de corresponsabilidad de los agentes sociales y de las Administraciones.

La metodología se compone de cinco etapas:

- . En la primera etapa A, el Observatorio Profesional del Instituto aportó datos macroeconómicos, sociolaborales y formativos de cada familia profesional, para tener una visión de conjunto de sus características productivas.
- . En la etapa B se definieron las cualificaciones a partir del estudio de necesidades de competencias del sistema productivo.
- . En la etapa C se identificó la formación asociada a cada cualificación.
- . Elaboradas las cualificaciones, en la etapa D, se sometieron a un contraste externo. Cada organismo vinculado al Consejo ha organizado su proceso para obtener respuestas de calidad en la fase de contraste.
- . La etapa E, en la que se encuentra el proceso en el presente, es la de aprobación normativa de las cualificaciones.

En la metodología empleada en todo el proceso el principio de participación ha jugado un papel de especial trascendencia, participación concretada en las empresas, las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, las Administraciones autonómicas y de la Administración General del Estado.

En el proceso de elaboración del Catálogo trabajan 23 grupos, con 14 expertos por grupo y con un coordinador metodológico, un jefe de grupo y un secretario técnico. Los grupos funcionan a lo largo de toda la geografía española, con la especial colaboración y participación de las Administraciones Autonómicas. Los expertos se verán próximamente incrementados al abordar la elaboración de las cualificaciones de nivel 4 y 5.

5. El Instituto Nacional de las Cualificaciones.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones, creado mediante el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, es el instrumento de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional, y desempeña un papel de especial protagonismo en la aplicación de la Ley Orgánica 5/2002.

En la organización y el funcionamiento del Instituto, se aprecia una amplia participación de los agentes sociales y de las Administraciones autonómicas en la elaboración del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, lo que constituye un paso importante en la dirección de participación social, colaboración y coordinación interadministrativa que preconiza nuestra Constitución y su legislación de desarrollo.

MESA REDONDA:

"La Formación en Centros de Trabajo (FCT) y el acceso al mundo laboral desde los ciclos formativos de la Formación Profesional reglada"

1. Homogeneidad de la formación en prácticas del alumnado.

La Formación Profesional en las empresas supone un elemento clave en los canales de comunicación que deben existir entre los centros y el tejido productivo. Esa formación constituye un factor de primera magnitud para poner en relación al alumnado con los empleadores y, por tanto, representa una vía privilegiada de acceso al empleo.

No obstante, teniendo en consideración la multiplicidad y tipologías diversas de las empresas existentes en todo el territorio nacional, se debe poner un cuidado especial en garantizar a los alumnos una formación que posea unos índices mínimos de calidad y una homogeneidad en todo el ámbito estatal, ya que la diversidad organizativa, económica y tecnológica de las empresas no puede jugar en contra de la formación homogénea del alumnado, lo que perjudicaría la unidad del mercado laboral de trabajo.

2. La figura de la empresa asociada a los centros de Formación Profesional.

Se observa cierto desajuste entre la cualificación que posee la población española y los requerimientos de los puestos de trabajo en las empresas, desequilibrios que se extienden tanto a los niveles educativos, con un exceso de titulados universitarios y una relativa escasez de titulados profesionales, como a las especialidades concretas, con pocos alumnos en las especialidades industriales o técnicas, afectando también a los conocimientos formativos adquiridos por el alumnado.

Para paliar estos desajustes, la formación en los centros de trabajo puede jugar un papel relevante, siendo una herramienta de gran utilidad para adquirir muchas de esas competencias que se necesitan en los puestos de trabajo, como son la capacidad para funcionar en una organización y coordinarse en equipos de trabajo, capacidades en cuya obtención el sistema educativo presenta algunas dificultades.

El papel que juega la empresa en la formación profesional podría verse potenciado con la creación de la figura de "empresa asociada" a los centros educativos, de tal forma que pudiera extenderse su participación no solo a las prácticas del alumnado en la empresa sino también a la formación del profesorado y a la imbricación en el funcionamiento del centro, máxime si se tiene en consideración que desde algunos enfoques se interesa el aumento horario de las prácticas en la empresa y su realización simultánea a los estudios teóricos en el centro. Para ello, podrían ser estudiadas fórmulas económicas y fiscales que compensaran de alguna forma estas nuevas funciones de la empresa.

3. La Formación Profesional y las políticas activas de empleo.

La cualificación adquirida a través de la Formación Profesional, de la formación en los centros de trabajo y de la experiencia laboral debe incluir

aquellas herramientas que hagan posible la búsqueda autónoma de empleo, la colocación por cuenta propia y la capacidad de adaptación y reconversión en el mercado de trabajo.

Se hace, por tanto, preciso estrechar los vínculos entre las Administraciones educativas y las Administraciones titulares de las políticas activas de empleo, con el propósito de aunar las acciones dirigidas a facilitar el acceso al mercado de trabajo. Las acciones de orientación profesional y formativas desarrolladas desde las Administraciones de Trabajo, el acceso de los interesados a la *Red Eures* para facilitar la información laboral en el ámbito europeo y, en general, todas aquellas medidas que acerquen la oferta y la demanda de empleos deben estar enfocadas en una misma dirección con las acciones formativas provenientes del sistema educativo.

4. Acceso del alumnado a las prácticas en centros de trabajo en condiciones homogéneas.

La Formación en Centros de Trabajo representa no sólo una vía efectiva de llevar a la práctica los conocimientos teóricos de la Formación Profesional, sino que es también un canal privilegiado de acceso al empleo, ya que en torno al 35% del alumnado que cursa el módulo en las empresas llega a obtener un empleo en las mismas.

Pero se debería reforzar el papel jugado por las Administraciones educativas en la organización del módulo de Formación en Centros de Trabajo, debiendo evitarse que recaigan únicamente sobre los centros educativos la carga de proporcionar al alumnado las prácticas formativas en empresas. Las Administraciones educativas deben posibilitar un régimen homogéneo de acceso del alumnado a las prácticas en los centros de trabajo, con independencia del lugar geográfico que ocupe el centro y de su eventual proximidad a las empresas del sector productivo correspondiente.

5. Medidas estructurales, financieras y sindicales para la mejora del módulo de Formación en Centros de Trabajo.

Con el fin de potenciar el módulo de Formación en Centros de Trabajo como vehículo de inserción laboral del alumnado, convendría estudiar la adopción de algunas medidas de carácter estructural, financiero y sindical.

Por lo que respecta a las medidas de tipo estructural, sería conveniente ajustar la oferta y la demanda de plazas de formación en centros de trabajo, para lo cual podría resultar de gran interés la adopción de un plan estratégico en el ámbito de la Comunidad Autónoma, que integrara a las distintas Administraciones públicas que actúan en el territorio de la misma, sobre todo de cara a la implantación de estudios de Formación Profesional para los que no existe el suficiente tejido industrial en la Comunidad Autónoma que pudiera proporcionar puestos de formación en prácticas en las empresas.

Entre las medidas financieras que pueden reforzar la formación en los centros de trabajo sería importante estudiar la concesión de becas a los alumnos para la realización de prácticas formativas en empresas situadas en otras Comunidades Autónomas e incluso en otros países europeos, con el consiguiente reconocimiento de las prácticas realizadas. Por otra parte, resultaría importante la creación de estímulos financieros a las empresas que contrataran trabajadores que hubieran realizado sus prácticas formativas en la empresa, lo que podría servir para incrementar sensiblemente el porcentaje de alumnos contratados y la implicación empresarial en la mejora de la formación impartida.

En tercer lugar, la formación en los centros de trabajo puede verse mejorada con el seguimiento de esta formación por parte de los representantes sindicales de los trabajadores, con el fin de evitar algunas irregularidades que pudieran producirse con la ocupación de puestos de trabajo en las empresas por parte de los alumnos que realizan sus prácticas en ellas, lo que ocasiona situaciones caracterizadas por una ausencia de contrato laboral, precariedad individual y ausencia de derechos laborales.

RELACIÓN DE ASISTENTES

CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO

Presidente:

- ❖ D. Alfredo Mayorga Manrique

Vicepresidente y Coordinador:

- ❖ D. Ramón Pérez Juste

Consejeros :

- ❖ D. Luis Acevedo Hita
- ❖ D. Juan Arboledas Lorite
- ❖ D^a Isabel Bazo Sánchez
- ❖ D^a Nieves Cenzual Muñoz
- ❖ D. José Manuel Contreras Naranjo
- ❖ D. Jesús Ramón Copa Novo
- ❖ D. Tomás de Frutos Contreras
- ❖ D^a M^a Rosa de la Cierva y de Hoces
- ❖ D^a M^a Dolores de Prada Vicente
- ❖ D. José Díaz Arnau
- ❖ D. Nicolás Fernández Guisado
- ❖ D. José Luis Fernández Santillana
- ❖ D. Néstor Ferrera Pardillo
- ❖ D. Eduardo García Amenedo
- ❖ D. José Antonio García Díaz
- ❖ D^a Ascensión García Navarro
- ❖ D. Juan Hernández Carnicer
- ❖ D. Antonio Jiménez Manzano
- ❖ D. Fernando León Marcos
- ❖ D. Enrique López Álvarez
- ❖ D. José Luis López Belmonte
- ❖ D. Daniel Lucendo Serrano
- ❖ D^a M^a Luisa Martín Martín
- ❖ D. Ginés Martínez Cerón

- ❖ D. Juan Bautista Martínez Martínez
- ❖ D^a Paloma Martínez Navarro
- ❖ D. Juan M^a Menéndez-Valdés Álvarez
- ❖ D. Juan Miguel Molina Serrano
- ❖ D. Francisco Montañés Pamplona
- ❖ D^a M^a Teresa Pina Ledesma
- ❖ D. José Mario Rodríguez Alvariño
- ❖ D. Gregorio Romera Ramos
- ❖ D^a Ana Romero Barrenecha
- ❖ D. Augusto Serrano Olmedo
- ❖ D. Francisco Xosé Silvosa Costa
- ❖ D^a Carmen Vázquez Muriel
- ❖ D^a Carmen Vieites Conde

Secretario General y Coordinador:

- ❖ D. José Luis de la Monja Fajardo

Consejero Técnico y Relator:

- ❖ D. Antonio Frías del Val

CONSEJOS ESCOLARES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Consejo Escolar de Aragón:

- ❖ D^a M^a Pilar Machín Agustín (Secretaria General)
- ❖ D^a Carmen Solano Carreras (Presidenta)

Consejo Escolar de Canarias:

- ❖ D. Enrique García Rodríguez
- ❖ D^a Juana Teresa Gil Falcón
- ❖ D. Hermenegildo Pérez Sáiz
- ❖ D. José Eladio Ramos Cáceres
- ❖ D. Orlando Enrique Suárez Curbelo (Presidente)

Consejo Escolar de Cantabria:

- ❖ D. José Manuel Marañón Gutiérrez
- ❖ D. Paulino Rabanal García
- ❖ D^a Avelina Saldaña Valtierra (Secretaria General)

Consejo Escolar de Castilla-La Mancha:

- ❖ D. Jesús García Novillo
- ❖ D^a M^a Jesús González Andues
- ❖ D. Primitivo Hurtado y Torija
- ❖ D. Emilio Pavón Gómez (Secretario General)
- ❖ D. Pedro José Pérez-Valiente Pascua (Presidente)
- ❖ D^a M^a Isabel Sánchez Villar

Consejo Escolar de Cataluña:

- ❖ D. Vicent Tirado Bausa

Consejo Escolar de Extremadura:

- ❖ D. José Manuel Muñoz Capote

Consejo Escolar de Galicia:

- ❖ D. Ángel González Fernández (Vicepresidente)
- ❖ D. José Alejo Losada Aldrey (Secretario General)
- ❖ D. José Antonio Moar Armas
- ❖ D. Jesús Otero Calvo

Consejo Escolar de las Islas Baleares:

- ❖ D. Gabriel Caldentey Ramos
- ❖ D. Joan Martorell Trobat (Vicepresidente)
- ❖ D. Joan Francesc Romero Valenzuela (Presidente)
- ❖ D. Nicolau Josep M^a Salom Sancho (Secretario General)

Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid:

- ❖ D^a Estela Acosta
- ❖ D. José Luis Carbonell Fernández (Presidente)
- ❖ D. Ángel Chamorro Pérez (Secretario General)
- ❖ D. Manuel González García
- ❖ D^a Julia González Henche
- ❖ D^a Ana Isabel Peña Gallego
- ❖ D^a María Ruiz Trapero (Vicepresidenta)

Consejo Escolar de la Región de Murcia:

- ❖ D^a Juan Ángel España Talón (Presidente)
- ❖ D. Javier Hernández Gil
- ❖ D. Fernando Sola García (Secretario General)

Consejo Escolar de Navarra:

- ❖ D. Javier Marcotegui Ros (Presidente)

Consejo Escolar de Valencia:

- ❖ D. Laureano Bárcena Ortiz
- ❖ D. Luis García Trapiello

- ❖ D. Enrique Luján Castro (Presidente)
- ❖ D. Enrique Miquel Benedicto

Consejo Escolar de Euskadi:

- ❖ D. José Ramón Kortabitarte Alegría
- ❖ D. Gonzalo Larrozea Román
- ❖ D. Lontxo Oihartzabal Rezola (Presidente)
- ❖ D. Ricardo Ojembarrena Martínez

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

- ❖ D. Rafael Alba Cascales
- ❖ D^a Ana Isabel Albaina Martín
- ❖ D. Francisco Javier Aparicio Sánchez
- ❖ D. Pedro Ambrosio Flores
- ❖ D. Leonardo Aragón Marín
- ❖ D. Santiago Arellano Hernández
- ❖ D. Pedro Arranz Arribas
- ❖ D. José Manuel Bolado Somolinos
- ❖ D^a Pilar Bordonaba Pérez
- ❖ D^a M^a Cruz Calvo Rodríguez
- ❖ D^a M^a del Carmen Cepeda Gómez
- ❖ D. Jaime Cisneros García
- ❖ D^a Pilar de Celis Fernández
- ❖ D^a M^a Luisa de las Heras Yagüe
- ❖ D^a Josefina Díaz Sanroma
- ❖ D^a M^a Elena Domínguez Arija
- ❖ D^a M^a Soledad Dueñas Robledano
- ❖ D. Alfonso Elguero Olavide
- ❖ D^a Julia Fernández Ruiz
- ❖ D^a Margarita Figueiras Neira
- ❖ D. Felipe Franco Franco
- ❖ D. José Luis Gallo Pastor
- ❖ D^a M^a Luisa García Esnaola
- ❖ D^a M^a Dolores García Flores
- ❖ D^a Amalia Isabel Gómez Rodríguez

- ❖ D^a M^a Cruz Gómez-Elegido Ruizolalla
- ❖ D. Gregorio González Roldán
- ❖ D. Teófilo González Vila
- ❖ D. José Alberto Gutiérrez Hervás
- ❖ D. Juan Ignacio Hernández Martín-Romero
- ❖ D^a Encarnación Herrero Herrero
- ❖ D^a Soledad Iglesias Jiménez
- ❖ D. Juan López Martínez
- ❖ D. Pedro Luis López Rodríguez
- ❖ D. José Luján Castro
- ❖ D^a Ana Madroñero Peloché
- ❖ D^a Antonia Martín Merlo
- ❖ D. Álvaro Martínez-Cachero Laseca
- ❖ D. Francisco Medina Rivilla
- ❖ D. Fernando Monje Herrero
- ❖ D^a M^a Reyes Moreno Castillo
- ❖ D. Alberto Pérez Fernández
- ❖ D^a Encarnación Piernavieja Marrón
- ❖ D^a M^a de las Viñas Renedo Velasco
- ❖ D^a Paloma V. Rico Terrón
- ❖ D. Jesús Rodríguez Acedo
- ❖ D^a Alicia Rodríguez Cano
- ❖ D. Gregorio Rodríguez Fernández
- ❖ D^a M^a del Rosario Romero Antón
- ❖ D^a Gloria María Royo Serrano
- ❖ D^a M^a Soledad Santos Macías
- ❖ D. José Antonio Sarmiento Padilla
- ❖ D^a Elena Esther Seivane Vázquez
- ❖ D^a M^a Paz Soler Villalobos
- ❖ D^a Concepción Vidorreta García
- ❖ D^a Yolanda Zarate Muñiz

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ❖ D^a M^a Carmen Cameo Chenlo
- ❖ D^a Isabel Cano Corcuera
- ❖ D^a Blanca Casado Delgado
- ❖ D^a M^a Antonia Casanova Rodríguez

- ❖ D. Santiago Crespo Valduvico
- ❖ D^a Concepción de Miguel de la Calle
- ❖ D. Antonio Domínguez Fernández
- ❖ D. José Luis Fernández Ruiz
- ❖ D^a Milagros García Aguilar
- ❖ D^a Palmira García Díaz
- ❖ D^a M^a Ángeles Garrido López
- ❖ D. Francisco Gutiérrez Soto
- ❖ D^a Margarita Heredia Plaza
- ❖ D^a Amparo Hernández Gómez
- ❖ D. Teófilo Hernández Sánchez
- ❖ D. José Luis Isabel Fernández
- ❖ D^a Rosa Mañeru Méndez
- ❖ D. José Antonio Palacios Garrido
- ❖ D^a Purificación Paniagua Vela
- ❖ D. Manuel Pardo Cabañas
- ❖ D. Juan Piñeiro Permuy
- ❖ D^a Margarita Puente Yagüe
- ❖ D. Francisco Ramírez Flores
- ❖ D^a M^a Dolores Rodríguez Redondo
- ❖ D. Joaquín Toro Mérida
- ❖ D. Miguel José Zurita Becerril

Dirección Área Territorial Madrid-Capital

- ❖ D. Bonifacio Alcañiz García
- ❖ D. Alfredo Alcina Madueño
- ❖ D. Julián Arranz Fraga
- ❖ D. Miguel Ángel Fernández García-Cuerva
- ❖ D^a Nieves Fernández-Espartero García-Consuegra
- ❖ D. Juan Grandal Martín
- ❖ D^a M^a Antonia Iglesias Santamaría
- ❖ D^a Elvira Jiménez Guerrero
- ❖ D. Guillermo Mariñas Losada
- ❖ D. José Muñiz García
- ❖ D. Jesús Redomero Costero
- ❖ D. Mariano Rodríguez Gómez
- ❖ D. Roberto Sáenz Sierra
- ❖ D^a Montserrat Soriano Prieto
- ❖ D. Félix Urbón Montero

Dirección Área Territorial Madrid-Este

- ❖ D^a Begoña Bernabé Santiuste
- ❖ D^a M^a Dolores Cebollada Romea
- ❖ D^a M^a José García-Patrón Alcázar
- ❖ D^a Pilar Llena Estruch
- ❖ D. José María Merino Arribas
- ❖ D. Carlos Rodríguez Amunategui
- ❖ D^a M^a Paz Rojas Martínez
- ❖ D. Francisco Javier Sancio Iglesias
- ❖ D^a Francisca Serrano Adán
- ❖ D^a M^a Isabel Torroba Arroyo

Dirección Área Territorial Madrid-Norte

- ❖ D^a M^a Paz Abarca Ponce
- ❖ D. Francisco García Moles
- ❖ D^a Rosa M^a González Huerta
- ❖ D. Romualdo Luis Iglesias Erdozain
- ❖ D. Francisco Javier Lavado Paradinas
- ❖ D. Modesto Maté Arribas

Dirección Área Territorial Madrid-Oeste

- ❖ D. Noé de la Cruz Moreno
- ❖ D. Demetrio Fernández González
- ❖ D^a Asunción Laredo Parra
- ❖ D. José Macías Velázquez
- ❖ D. Eladio Rodríguez Rodríguez
- ❖ D. Antoni Ruano Sánchez

Dirección Área Territorial Madrid-Sur

- ❖ D^a M^a Carmen Calleja Tuñón
- ❖ D. Carlos Cárdenas Jiménez
- ❖ D^a Luisa Collantes Martínez
- ❖ D. José Luis Estefanía Lera
- ❖ D^a Purificación Fuente Aguilar
- ❖ D. Francisco Galván Palomo

- ❖ D. Delfín García González
- ❖ D^a Isabel María Gómez Deopino
- ❖ D. Alberto González Delgado
- ❖ D^a M^a de los Llanos León Sánchez
- ❖ D^a Pilar Linares Cáceres
- ❖ D^a Blanca López Santos
- ❖ D. Javier Lorente Villamor
- ❖ D^a Isabel Mansilla Pérez
- ❖ D. Juan José Murillo Ramos
- ❖ D^a M^a Ángeles Noriega Díaz
- ❖ D. Ángel Rodríguez Cardona
- ❖ D. Joaquín Rodríguez Herrero
- ❖ D. José María Rodríguez Jiménez
- ❖ D^a Laura Rueda González
- ❖ D. Fernando Tébar Cuesta
- ❖ D^a M^a Librada Tortosa Llorca
- ❖ D. Pedro Maria Uruñuela Nájera

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE MELILLA

- ❖ D. Rafael R. Marín Fernández

INVITADOS

- ❖ D. Juan José Alfaro Santos
- ❖ D. Francisco Javier Alonso del Val
- ❖ D. José Alsina Calvés
- ❖ D. Jesús Álvarez García
- ❖ D. Juan Eugenio Álvaro Iglesias
- ❖ D. Antonio Amate Cruz
- ❖ D. Sotero Arroyo Ramos
- ❖ D. Manuel Astariz Castro
- ❖ D. José Manuel Barrientos Valcarce
- ❖ D. José M^a Benavente Barreda
- ❖ D^a Piedad Benavente Vaquerizo
- ❖ D^a M^a Jesús Bescansa Galán
- ❖ D^a Rocío Blanco Gil

- ❖ D^a Rosa M^a Borallo Loarte
- ❖ D. Victoriano Borreguero
- ❖ D^a M^a del Rosario Boyero Casado
- ❖ D^a M^a del Carmen Bretones López
- ❖ D. Ángel Bueno Roldán
- ❖ D. Francisco Javier Carrascal García
- ❖ D. Alberto Carrillo Mira
- ❖ D. Juan José Carrión Benito
- ❖ D. José Ángel Caso Fontecilla
- ❖ D. Daniel Caso Suárez
- ❖ D. Antonio Castro Viejo
- ❖ D^a María Centelles Barberá
- ❖ D. Joaquín Chávarri Andrés
- ❖ D. Marco Polo Condés Sandino
- ❖ D. Joan Curco Castafreda
- ❖ D. Felipe David Cecilia
- ❖ D. Francisco de la Monja Gallego
- ❖ D^a M^a del Carmen de la Monja Robles
- ❖ D. Jesús Deza Oviedo
- ❖ D^a Mercedes Díaz Massó
- ❖ D. Carlos Domínguez Alcarazo
- ❖ D. Manuel Egea López
- ❖ D. Jesús U. Escalada
- ❖ D^a Carmen Estrada Llaquet
- ❖ D. Isidro Fadón Guerra
- ❖ D. Pedro José Fermosel Díaz
- ❖ D^a Avelina Fernández Cascón
- ❖ D^a Ana Belén Fernández de la Monja
- ❖ D. José M^a Ferre Tejera
- ❖ D. Cándido Ferreras Gómez
- ❖ D. Luis Fuentes Afuera
- ❖ D. Luis Fuentes Talavera
- ❖ D^a Cuqui Fuertes González
- ❖ D. José Ángel Gárate Martín
- ❖ D. Delfín García Barroso
- ❖ D. José Luis García Callejón
- ❖ D^a Concepción García Cebollada
- ❖ D. Luis García Domínguez
- ❖ D^a M^a Pilar García García

Relación de asistentes

- ❖ D. Santiago García Gutiérrez
- ❖ D^a Concepción García Jiménez
- ❖ D^a M^a Dolores García Joral
- ❖ D. Ángel García López
- ❖ D. Eutimio García Misol
- ❖ D^a Isabel García Pérez
- ❖ D^a María García Ruiz
- ❖ D. Francisco Gómez Bueso
- ❖ D^a M^a Concepción Gómez Quiñones
- ❖ D. Juan María González González
- ❖ D^a Patricia González Martín
- ❖ D^a M^a Josefa González Mejía
- ❖ D^a Teresa Gonzalo Gozalo
- ❖ D. Vicente Hernández Franco
- ❖ D. José Hernández Verdejo
- ❖ D^a Soledad Huedo Escribano
- ❖ D^a M^a Eugenia Iriarte Uriarte
- ❖ D. Germán Isabel García
- ❖ D^a Teresa Izquierdo Pérez
- ❖ D^a Susana Jiménez Chicote
- ❖ D. Juan A. Jiménez Rodríguez
- ❖ D^a M^a Begoña Llata Rubio
- ❖ D. Jaume Llopis Carbonell
- ❖ D. Francisco López Acedo
- ❖ D. Benito López Andrada
- ❖ D. Francisco López Atanes
- ❖ D^a Almudena López López
- ❖ D. Ángel Lozano Hidalgo
- ❖ D^a Cristina Manchado Aparicio
- ❖ D. Severino Manrique Cibrián
- ❖ D^a M^a Imelda Martín González
- ❖ D^a Eva Martín Martínez
- ❖ D. Juan Ángel Martínez Belinchón
- ❖ D. José M^a Martínez Martínez
- ❖ D. José Antonio Martínez Sánchez
- ❖ D. Francisco Agustín Martínez Tejeda
- ❖ D^a Ana Martínez-Peñuela Vírveda
- ❖ D. José Vicente Mata Montejo
- ❖ D. Juan Manuel Mediavilla Calleja

- ❖ D^a M^a del Carmen Mesa Hernández
- ❖ D^a Elena Miranda Zapico
- ❖ D. Jorge Molina Martínez
- ❖ D. José Montero Regueira
- ❖ D. José M^a Morales Carmona
- ❖ D. Juan de Dios Morán Maestre
- ❖ D. Felipe Muñoz González
- ❖ D. Julián Muñoz Hernández
- ❖ D^a Rosa María Muro Borobio
- ❖ D. Marcial Nieto Fortes
- ❖ D^a Elvira Novell Iglesias
- ❖ D^a M^a Pilar Oreja Vicente
- ❖ D^a M^a de la Concepción Ortega Vidal
- ❖ D. David Ortiz Martín
- ❖ D^a Gloria Padilla Laguna
- ❖ D. José Luis Pascual Arranz
- ❖ D^a Sara Esther Peiro Subirón
- ❖ D^a M^a Teresa Pelayo Huertas
- ❖ D. Antonio Peleteiro Fernández
- ❖ D. Luis Peña Álvarez
- ❖ D^a M^a Santa Perea Ruiz
- ❖ D^a Alicia Pereira Ruiz
- ❖ D. José Pérez Iruela
- ❖ D^a M^a Rosario Pérez Molina
- ❖ D^a Paz Pérez Núñez
- ❖ D. José María Picazo Sanz
- ❖ D. Germán Piedras García
- ❖ D. Carmelo Plaza Álvarez
- ❖ D. Ignacio Javier Portales Polo
- ❖ D. Julio Portales Polo
- ❖ D^a Antonia Pradilla Ibáñez
- ❖ D. Francisco Puértolas Bandrés
- ❖ D. Isidro Regañías Cuesta
- ❖ D^a Alicia Rivera Otero
- ❖ D^a M^a Jesús Rodríguez Fernández
- ❖ D. Manuel Rodríguez Martín
- ❖ D^a Felicidad Rodríguez Martínez
- ❖ D^a Lila Rodríguez Otero
- ❖ D^a M^a del Mar Rodríguez Torres

Relación de asistentes

- ❖ D. Virgilio Rojo Cerezo
- ❖ D. Marco Antonio Romero Buezas
- ❖ D^a M^a Teresa Ruano García
- ❖ D^a M^a Dolores Serrán Moreno
- ❖ D^a Lucía Silva Parada
- ❖ D. Rufino Soriano Tena
- ❖ D. Ángel Trascasa Temiño
- ❖ D. Eugenio Ubieta Bravo
- ❖ D. Antonio Vázquez Herranz
- ❖ D. Alberto Javier Vázquez Hidalgo
- ❖ D^a Amaya Villanueva Solana
- ❖ D^a Teresa Xivillé Domenech
- ❖ D. Rafael Yepes Díaz
- ❖ D^a Ana Zúñiga Gómez



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA