

1. INTRODUCCION: ANTECEDENTES DEL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

EUROPA

Aunque podríamos remontarnos muy lejos, nuestro breve recorrido por la normativa Europea en materia de formación Profesional, vamos a iniciarlo en 1995, cuando la Unión Europea publica el “Libro Blanco sobre educación y formación”. La Unión Europea, considero importante, que los individuos supieran combinar todos los factores y adaptarlos a un entorno laboral cambiante, al tiempo que las instituciones y las empresas se obligaran a reconocer el bagaje personal y profesional adquirido por vías formales, no formales, o por la **experiencia profesional**, pero para ello, se necesitaba un sistema europeo de detección, evaluación y acreditación de competencias.

En 1999 el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) da a conocer el documento AGORA V titulado: “*Identificación, evaluación y reconocimiento de competencias no formalizadas*”. En marzo de 2004, la Comisión Europea, presentó su propuesta “*Principios para la validación del aprendizaje no formal e informal*”.

El Consejo de la Unión Europea define el concepto Validación del aprendizaje formal y no formal como: “***El proceso de evaluación y reconocimiento de un amplio rango de saberes, experiencias, habilidades y competencias que la persona desarrolla a lo largo de la vida en diferentes contextos; por ejemplo, a través de la educación, el trabajo o el ocio***”.

Un documento jurídico que no podemos obviar, es la Directiva del Parlamento Europeo de septiembre de 2005, En ella, se definen las Cualificaciones profesionales como: “*las Cualificaciones acreditadas por un título de formación, un certificado de competencia, o una **experiencia profesional***”.

Si hablamos de España, debemos remontarnos a 1980, con la Ley Básica de Empleo. Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores considera la Formación Profesional como un Derecho.

En 1992, los Agentes Sociales y el Gobierno, firmamos el primer Acuerdo Nacional de Formación Continua, es entonces, cuando la formación de los trabajadores se divide en formación profesional y formación Continua.

En 2002, se promulga la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En la misma, se establecen los tres subsistemas de formación profesional, la reglada, la ocupacional y la continua. A esta Ley le ha seguido una intensa regulación de Decretos que han supuesto la ampliación de la oferta de titulaciones mediante el “Catálogo **Nacional de Cualificaciones Profesionales**”. Este Catalogo establece un concepto de cualificación profesional que incluye aquellas competencias profesionales, que puedan haberse adquirido mediante **la experiencia laboral**.

2. LA LEY DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, UN PUNTO DE INFLEXIÓN

El 19 de junio de 2002, se publicaba la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional. La Exposición de Motivos de esta Ley, nos recuerda que la Unión Europea demanda una serie de estrategias coordinadas para el empleo, que se orientan hacia la obtención de una población activa cualificada y apta para la movilidad y la libre circulación.

En esta tendencia, se asienta esta Ley, cuyo objetivo es la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Este sistema, está inspirado en el de Igualdad en el acceso a la Formación Profesional, la participación de los Agentes Sociales y los Poderes Públicos y en el fomento de la formación a lo largo de la vida.

En el artículo 8º.2 de esta Ley se abre la posibilidad al reconocimiento de la experiencia laboral y de las vías no formales de formación, poniendo como referente en ambos casos el Catalogo Nacional de las Cualificaciones y se desarrollará, siguiendo criterios que garanticen fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación, reconociendo incluso la posibilidad de una acreditación parcial acumulable.

Al amparo de esta Ley y de este artículo, nace el Decreto 1224/2009, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

3. EL REAL DECRETO 1224/2009, DE RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL: UNA CONQUISTA PARA LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Este Real Decreto, nos recuerda en su Exposición de Motivos que uno de los objetivos de la cumbre de Lisboa, celebrada en 2000, es fomentar el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Como nota importante de esta Exposición de Motivos, cabe destacar la determinación de un **procedimiento único**, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Recoge el concepto, el objeto y la finalidad del procedimiento que se establece, las fases que comprende, su estructura y organización, características del proceso de evaluación, y requisitos de acceso entre otros.

Los fines del procedimiento que se regula en este Real Decreto son tres. El primero consiste en evaluar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral; el segundo se centra en acreditar oficialmente las

competencias profesionales, el tercero, facilita a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional.

El capítulo III del Decreto, en su **artículo 8º**, habla sobre la información y la Orientación, estableciendo un servicio abierto y permanente de información y orientación, a cuantos trabajadores así lo soliciten sobre el procedimiento. En esta primera toma de contacto, los Agentes Sociales, jugamos un papel importante, en la medida que también podremos ser la puerta de entrada a este proceso a todos los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, como Sindicato más representativos, la Norma nos faculta para solicitar a la Administración competente, la realización de **convocatorias específicas**, con el fin de dar respuesta y solución y a necesidades concretas en sectores profesionales y productivos y para colectivos que tengan dificultades especiales para su inserción laboral.

Más problemático será sin duda en muchos casos, el cumplimiento de los requisitos por parte de los solicitantes a la hora de acreditar su experiencia laboral. Para ello, la Administración solicita de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, a modo general, la Certificación de la Seguridad Social, etc., en la que conste la categoría laboral y el periodo de contratación, ya que en muchos casos, es imposible porque muchos trabajadores, desempeñan funciones, para las que no están contratados y mucho menos por las que cotizan y que, en ambos casos, suelen ser inferiores.

Veamos el papel determinante para este proceso que, en nuestra opinión, debe jugar la Inspección de Educación: El artículo 29º de este Decreto y la Disposición Adicional Primera. Este Sistema de Gestión debe estar protagonizado por la Inspección de Educación. Para ello, es imprescindible el control y la evaluación de todos los aspectos que inciden en el procedimiento y en especial, el de aquellas fases del sistema que tienen por objeto la demostración práctica de la Experiencia Laboral que se celebre en los centros establecidos en el artículo 29º del Decreto.

Por último valorar el Decreto muy positivamente, pero es necesario continuar reivindicando la necesidad **potenciar la mejor utilización de los recursos de la FP para el Empleo, estimulando la utilización de los Permisos Individuales de Formación para participar en los procesos de Reconocimiento de la Experiencia Laboral; y fomentando la impartición de acciones de Oferta en Centros Integrados.**