

El concepto de cualificación y su construcción social

Mike Rigby

Subdirector, Centre for International Business,
London South Bank University

Enric Sanchis

Profesor Titular, Departamento de sociología y antropología social,
Universidad de Valencia

Palabras clave

Skill; social construction;
effective; nominal;
tacit competences

RESUMEN

El artículo sostiene que la definición y el desarrollo de las cualificaciones profesionales constituyen un proceso tanto social como técnico, condicionado por las estructuras de poder y sociales imperantes. Tras ofrecer varios ejemplos de construcción social de las cualificaciones, sugiere que las actuales políticas nacionales o europeas de definición de las cualificaciones no afrontan realmente las desigualdades que se derivan de los procesos de construcción social, y concluye dando ejemplos de iniciativas que pueden surtir efectos positivos al respecto.

Introducción

Desde mediados del decenio de 1970, los índices insosteniblemente altos de paro estructural y la transformación de los procesos productivos gracias a las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han llevado el concepto de cualificación (*skill*) y los procesos que permiten obtenerlas hasta el centro del debate sobre las políticas de empleo idóneas para modernizar una economía(*). Con demasiada frecuencia, el concepto se da por sentado en este debate, ignorándose su complejidad. El argumento principal del presente artículo es que, si deseamos esclarecer el concepto de cualificación, hay que comenzar admitiendo la construcción social de ésta. Como ha señalado Word (1981), “para un sociólogo, toda cualificación es una construcción social, ya que ninguna procede de tecnologías caídas del cielo”. La primera sección de nuestro artículo ofrece diversos ejemplos de construcción social de la cualificación, la segunda analiza las consecuencias que se derivan de ello para las políticas actuales, y la última parte describe iniciativas que pueden contribuir a evitar determinados efectos negativos de dicha construcción social.

(*) Por preferencia expresa del autor, se ha traducido en este texto el término inglés “*skill*” que designa las destrezas o capacidades profesionales por el español “cualificación” (NdT).

La construcción social de la cualificación

Los debates sobre el concepto de cualificación profesional suelen ceñirse a su exclusiva dimensión técnica o profesional, a capacidades de manipulación y conocimientos sobre el proceso de trabajo, desarrollados por formación o experiencia. Pero en lo que sigue intentaremos demostrar que la evaluación, detección y desarrollo de las cualificaciones no son procesos básicamente objetivos, sino más bien resultado de una construcción social. La sección ofrecerá diversos ejemplos sobre la manera en que los procesos sociales condicionan la definición de cualificaciones.

Las relaciones empresario-trabajador

Los agentes más involucrados en este proceso de construcción social de las cualificaciones son los trabajadores y los empresarios. Los trabajadores que ofertan su fuerza de trabajo definen probablemente sus cualificaciones de manera distinta a los empresarios, que las compran. Para un trabajador, sus cualificaciones son una combinación de los conocimientos, capacidades y experiencia obtenidos antes de acceder a un empleo, durante su carrera profesional. El trabajador definirá probablemente sus cualificaciones personales incluyendo elementos que utiliza en su empleo actual, que ha utilizado en empleos anteriores e incluso elementos que podría utilizar aunque jamás lo haya hecho. Esta concepción de las cualificaciones puede denominarse "cualificación efectiva". Los empresarios, por su parte, tienden a definir las cualificaciones de forma más restringida, desde el punto de vista de los requisitos de un empleo y tras el correspondiente análisis. Esta definición más restringida puede denominarse "cualificación nominal", y es normalmente el único tipo de cualificación que un empresario está dispuesto a reconocer (y a remunerar).

Inevitablemente, un empresario está obligado a recurrir a las cualificaciones disponibles en el mercado de trabajo y es posible que no pueda imponer completamente en la contratación su definición de la cualificación. Así y todo, a menudo las cualificaciones que un empresario considera necesarias para realizar un trabajo difieren de la visión del trabajador. Por lo general, la diferencia dará lugar al tipo de sobrecualificación que se observa en España, donde una tercera parte de los trabajadores de 25 a 29 años de edad, muchos de ellos titulados superiores, se encuentran sobrecualificados para su empleo actual (Iribar, 2004). Es probable que entre ambas partes surjan conflictos y negociaciones, considerando las consecuencias sobre la remuneración del trabajador.

Esta diferencia entre cualificaciones efectivas y nominales puede estar condicionada por una serie de factores en una situación concreta, entre los cuales el más importante son las relaciones de poder vigentes. Sindicatos y corporaciones profesionales intentarán imponer una definición de cualificaciones más próxima al modelo efectivo. En una época de escasez de mano de obra, la diferencia se hará menor debido al mayor poder del trabajador para imponer su definición "efectiva" de las cualificaciones.

Los empleos basados en el uso de capacidades tácitas tienden a situar al trabajador en posición de debilidad: el empresario sólo reconocerá las capacidades tácitas como cualificaciones cuando el trabajador logre persuadirle de que aplique algún criterio formal, p.e. dar valor a los años de antigüedad en un trabajo particular. En general, puede afirmarse que cuanto más democracia impere dentro de una empresa, menor será la diferencia entre las cualificaciones efectivas y las nominales.

El trabajo femenino

Los efectos de la construcción social de las cualificaciones pueden observarse claramente en el caso del trabajo femenino. Puede afirmarse que la mayoría de los empleos masculinos son más cualificados y están mejor remunerados que los femeninos como consecuencia de la definición social de las cualificaciones, que tiende a menospreciar los empleos femeninos. Los empresarios -para dividir a la mano de obra- o bien algunos grupos de trabajadores con predominio masculino -para defender su posición de privilegio- inciden en los mercados de trabajo internos y utilizan su poder económico para mantener sus cualificaciones por encima de las femeninas. Gómez Bueno (2000) ha examinado el convenio colectivo de la industria textil española (sector con mano de obra predominantemente femenina). Los criterios utilizados en este sector para calificar empleos son: grado de autonomía, facultad de supervisión, responsabilidad, iniciativa, complejidad y formación. Gómez Bueno señala que estos criterios son tan generales y ambiguos que permiten una fuerte discrecionalidad, por lo que empleos como el de costurera (básicamente en manos de mujeres) pueden calificarse de “poco cualificado” mientras el de cortador (básicamente ocupado por hombres) se clasifica como “cualificado”.

Muchos empleos femeninos están infravalorados porque requieren una alta proporción de capacidades tácitas que fueron adquiridas durante la socialización familiar y son menos susceptibles de medición, como es el caso de las capacidades sociales de atención a otros o de las habilidades con la aguja.

Un ejemplo es el trabajo doméstico, realizado fundamentalmente por mujeres empleadas con malas condiciones de trabajo y remuneración. ¿Hasta que punto ello se debe a su bajo nivel de cualificación técnica? Anderson (2000) sostiene que el trabajo doméstico es algo más que la simple suma de diferentes tareas: es un trabajo cualificado, tanto en términos de la variedad de tareas realizadas como de su gestión, ya que a menudo se encuentran íntimamente entrelazadas y son simultáneas en el tiempo. Anderson señala que “cuando los hombres realizan trabajos domésticos, actúan como niños, tarea por tarea. Las mujeres son capaces de gestionar el proceso”. Sin embargo, las capacidades femeninas para gestionar y realizar el trabajo doméstico no se reflejan en su categoría, ni en sus condiciones de empleo en el sector: dado que este trabajo se encuentra socialmente devaluado, no se reconocen sus cualificaciones técnicas.

Empleos en el sector servicios

Las ocupaciones en el sector servicios también tienden a infravalorarse de la misma manera: los empleos de mensajero, repartidor de pizzas a domicilio, camarero o guarda de seguridad no parecen desde luego requerir muchas cualificaciones especiales. Pero si se definen objetivamente dichas cualificaciones, se aprecia que no son tan limitadas como suele asumirse: es más bien el escaso reconocimiento social de estos empleos lo que explica su consideración como poco cualificados. Muchos empleos de baja categoría en el sector servicios exigen capacidades interpersonales; y estas capacidades suelen ser tácitas, derivan de la experiencia, no están objetivadas como cualificaciones y no son del mismo tipo que las capacidades evaluables asociadas tradicionalmente a los empleos industriales. Como han señalado Thompson, Warhurst y Callaghan (2000), el modelo tradicional de operario cualificado o trabajador del conocimiento refleja a una persona que accede a un cuerpo explícito de conocimientos, se forma y se cualifica en éste para practicarlo, mientras que el trabajo interactivo de servicios depende de cualificaciones personales de cada trabajador; p.e. la calidad de su comunicación verbal. Este trabajo, que recurre a una “mano de obra emocional” (Hochschild, 1989), se explota con frecuencia como cualificación “invisible”. En el sector predomina la definición nominal de la cualificación por parte del empresario, lo que contribuye a una baja categoría laboral que el empresario aprovecha para justificar malas condiciones de empleo (Korczynski, 2002). La devaluación del trabajo en el sector servicios también es más probable por la elevada proporción de mujeres y jóvenes entre su mano de obra: ambos grupos ejercen menos poder en las relaciones laborales y resultan probablemente desfavorecidos en el proceso de construcción social de las cualificaciones. Así, sería legítimo plantear la pregunta “¿está realmente menos cualificado un joven repartidor de pizzas que un trabajador portuario?”.

Trabajadores de la pequeña empresa

Otro grupo de trabajadores cuyas cualificaciones tienden a infravalorarse son los empleados de pequeñas empresas. Las cualificaciones que desarrolla un trabajador en la pequeña empresa tienden a obtenerse de manera tácita y en el empleo. Considerando la escasa presencia sindical y la importancia de las relaciones individuales en este ámbito, el equilibrio de poderes en la pequeña empresa tiende a favorecer al empresario. Las acciones formativas que se realizan en el sector suelen hacerse en beneficio fundamentalmente de la gerencia, lo que refleja la estructura de poder vigente (AJEMAD, 2001). Las cualificaciones nominales, estas es, las que un empresario considera necesarias para realizar un trabajo, son un criterio con más peso que cualquier concepto de cualificación efectiva propuesto por el trabajador. Como resultado, es habitual encontrar ejemplos de sobrecualificación, como los licenciados empleados para trabajos que no requieren formalmente titulación universitaria. Las cualificaciones

tácitas obtenidas en la pequeña empresa tienden a definirse en función de las necesidades específicas a corto plazo de la organización, y a menudo son tan particulares de una empresa que resultan difíciles de transferir a otros contextos laborales.

En lo que antecede hemos intentado mostrar que una cualificación profesional puede ser producto de una construcción social, y que el problema de la cualificación no debe reducirse a una cuestión meramente técnica. Como construcción social, la cualificación profesional deriva no sólo del sistema de relaciones laborales en sentido estricto, sino -como ilustra claramente el caso del trabajo femenino- del modelo prevaleciente de relaciones sociales y políticas dentro de la sociedad.

Implicaciones políticas

La construcción social de las cualificaciones profesionales tiene consecuencias sobre las políticas públicas de definición y desarrollo de cualificaciones. Comenzaremos analizando el concepto de “competencias” y examinaremos a continuación tendencias actuales, tanto a escala nacional como europea.

A partir de la década de 1980, el concepto de “competencias” ha ido desplazando cada vez más al de cualificaciones, particularmente en la literatura sobre gestión de recursos humanos. ¿Qué implicaciones tiene la noción de competencias para el debate sobre la construcción social de las cualificaciones? Las competencias se refieren ante a todo resultados definidos con claridad y transparencia, y su evaluación es independiente de todo centro académico particular o programa formativo (Wolf, 1994). Por tanto, es necesario distinguirlas del concepto de *skill* o cualificación fordista, que se refiere a las cualificaciones formales aplicables a diferentes grupos de trabajadores y estipula los conocimientos necesarios para desempeñar una función particular.

Es comprensible que los empresarios que operan en el ambiente globalizado de las últimas dos décadas tengan dificultades con el concepto tradicional de cualificación. La evolución hacia una mayor flexibilidad y hacia una cualificación polivalente ha hecho perder importancia a numerosos “compartimentos” tradicionales de cualificaciones. Además, en algunas áreas del floreciente sector servicios, los modelos tradicionales de cualificación nunca llegaron realmente a implantarse. Con todo, el desarrollo del concepto de competencias no sólo refleja la transformación del entorno económico de la empresa: ilustra también una evolución de las relaciones sociales entre empresarios y trabajadores. El declive de la negociación colectiva en las relaciones laborales y la mayor importancia que cobran las relaciones individuales en el lugar de trabajo han facilitado el surgimiento y desarrollo de un concepto que favorece mucho más la definición nominal de cualificaciones por el empresario que su definición efectiva por el trabajador, y supone la adhesión del trabajador al “proyecto” del empresario.

La tendencia de este concepto a resaltar la cualificación tácita obtenida en el trabajo, en detrimento de la cualificación explícita, devalúa las cualificaciones que un trabajador aporta a una empresa, y crea un sistema cerrado que sustenta la jerarquía de cualificaciones establecida. Se reduce por tanto el margen de negociación entre el empresario y el trabajador. Los empresarios que fomentan la cualificación múltiple evitan pagar por las nuevas cualificaciones que obtienen sus trabajadores, poniéndoles el nombre de competencias. El conservadurismo del empleador y el escaso contenido cognitivo asociado al concepto tienden a producir conjuntos de competencias que apenas son otra cosa que la descripción de “la forma normal de hacer un trabajo”, y que en consecuencia apenas preparan al trabajador para su futuro desarrollo, promoción o retos. La obtención de competencias de manera tácita, en contextos formativos informales, hace que sean más difíciles de registrar, certificar y transferir, por lo que se reduce su valor añadido para el trabajador.

Así pues, las competencias están tan sometidas a construcción social como los modelos de cualificaciones más tradicionales. Su importancia consiste en que reflejan una transformación de las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores. Los empresarios o empleadores, confrontados a un entorno más desregulado y competitivo y a una oferta de mano de obra menos diferenciada, por la expansión de la enseñanza superior, han aprovechado la debilidad de las organizaciones de trabajadores e intentan implantar una definición de la cualificación profesional que se aproxime más a su definición nominal que la anteriormente vigente bajo el fordismo. En este contexto, no es por casualidad que el desarrollo de las “competencias” haya avanzado al máximo en los países occidentales donde también la desregulación y el declive del antiguo poder obrero colectivo alcanza las cotas más altas.

Las políticas públicas nacionales que pretenden neutralizar los problemas derivados del proceso de construcción social de las cualificaciones afrontan diversas dificultades. Estas políticas han de tener rasgos intervencionistas si desean incidir en las estructuras establecidas, y por tanto se considerarán contrarias a la tendencia favorable a la flexibilidad, la descentralización y la desregulación, muy predominante en el discurso contemporáneo. No es admisible que las políticas se limite al papel puramente técnico de fijar el marco o las orientaciones para las nuevas metodologías o sistemas; la política tendrá que facilitar activamente un proceso democrático y participativo de definición de las cualificaciones. Como ha señalado Bjørnåvold (1997, p.70), “el estado debe tratar de equilibrar los intereses enfrentados de empresarios, trabajadores, educadores, asociaciones profesionales, ciudadanos, etc. Tan sólo a partir de este modelo de amplia participación podrán crearse... mecanismos legítimos de aceptación general”.

Los sistemas institucionales actualmente predominantes en la definición de las cualificaciones profesionales, específicamente nacionales y centrados en los grupos de interés más influyentes, no parecen idóneos

para crear este modelo de participación. Un ejemplo evidente es la evolución de las *National Vocational Qualifications* (NVQ) o cualificaciones profesionales nacionales en el Reino Unido. La participación empresarial en el desarrollo de las NVQs ha quedado relegada básicamente al trabajo en comisiones sectoriales a escala nacional. No resulta sorprendente que los empleadores se hayan mostrado reacios a aplicar los resultados de las deliberaciones nacionales, ya que éstas apenas reflejan sus demandas. Como ha señalado Wolf (1994), es cuestionable suponer que pueda alcanzarse una noción unitaria de competencia profesional a escala nacional, dada la falta de consenso. Una prueba evidente de la función de las competencias como expresión de una definición nominal de cualificaciones por el empresario, en un entorno económico fragmentado y en rápida mutación, es que las competencias a menudo sólo resultan útiles para un contexto muy específico de empleo, con el corolario de que los empresarios se muestran reticentes a asumir cualquier definición colectiva. Así pues, los sistemas nacionales de definición -como las NVQs- corren por tanto el inevitable riesgo de afrontar una abstención masiva por parte de las empresas, y particularmente por parte de la pequeña empresa. Así, en el contexto británico, Matlay (2002) ha descubierto que las NVQs interesan básicamente a la gran empresa, y que sólo las utiliza un 10% de las empresas de 50 a 250 trabajadores, un 3% de las de 11 a 49 trabajadores, y menos de un 1% de las de 1 a 10 trabajadores. Las NVQs tienden a ignorarse, en favor de las capacidades demostrables de un trabajador para responder a las necesidades actuales o futuras de su empresa (Skinner, Pownall y Cross, 2003). El desarrollo de las NVQs también carece del necesario consenso a causa de la escasa participación de los representantes de trabajadores; los cargos sindicales ejercen un papel en buena parte minoritario dentro de las comisiones decisorias.

Sería erróneo sin embargo achacar los problemas surgidos en las NVQs a la debilidad del diálogo social británico, o considerarlos peculiares del sistema de relaciones laborales vigente en este país. Incluso aquellos países con una tradición larga y fuerte de colaboración social experimentan dificultades para aunar en la práctica toda una serie de intereses muy distintos en cuanto a la definición de las cualificaciones profesionales. Dentro de los propios sindicatos no resulta fácil reunir los intereses de los diversos agentes mencionados (trabajadores interactivos de servicios, trabajadores en PYMEs, mujeres), porque estos colectivos -que representan cada vez más a la mayoría de los trabajadores de la Unión Europea- tienden a operar en sectores con organizaciones sindicales débiles o inexistentes, y con escaso diálogo social. Las organizaciones empresariales afrontan problemas semejantes de representación en los mismos sectores.

¿Qué implicaciones probables tendrá para todos estos interesados la Declaración de Copenhague sobre una "Cooperación europea intensificada en formación profesional"? Por un lado, la aplicación de algunos elementos de esta declaración -como mayor transparencia, información y asesoramiento- o el desarrollo de niveles, sistemas de referencia y medi-

ciones comunes parecen proporcionar oportunidades para reordenar unos sistemas de cualificación que han acabado por generar hoy las desigualdades mencionadas. Pero la metodología adoptada para hacer realidad la Declaración va a limitar probablemente su eficacia al respecto. Así, basar el desarrollo de un marco único de cualificaciones en las experiencias de los países que ya han creado marcos nacionales, involucrando a los actores actuales, producirá probablemente un resultado pobre, ya que las consecuencias de la construcción social de las cualificaciones ya están incorporadas a dichas experiencias y reflejan los intereses de dichos protagonistas. La garantía de la calidad sí parece prometedora: es posible prever medidas y objetivos para calibrar resultados de la FP que surtan efectos positivos sobre el reconocimiento de cualificaciones, tales como la obligación de realizar revisiones de la cualificación en colectivos particulares. Pero una vez más, una excesiva insistencia en la cooperación desde abajo en este ámbito repercutirá probablemente en beneficio de los intereses actualmente predominantes.

Esta sección de nuestro artículo ha descrito las dificultades con que tropieza la pretensión de reducir las desigualdades generadas por la construcción social de las cualificaciones mediante iniciativas públicas que reflejan sobre todo intereses empresariales -como ilustra el caso de las competencias-, o que se apoyan sobre todo en las estructuras existentes de cualificaciones e intereses, como parece ser el caso de las actuales iniciativas europeas.

Iniciativas relevantes

Así pues, toda iniciativa que desee impulsar eficazmente una participación más equilibrada en la construcción social de las cualificaciones profesionales tendrá que superar estas carencias. Aun reconociendo que los sistemas de definición de las cualificaciones requieren un marco nacional que facilite su transferibilidad y su acreditación, tendrá también que incluir mecanismos que fomenten la participación a escala local de empresarios y trabajadores, y que respondan a toda la gama de contextos diversos de empleo. Teniendo en cuenta la actual relación de fuerzas en la definición de las cualificaciones, una de las prioridades de este posible mecanismo debiera ser crear un mayor margen para que los trabajadores articulen una definición efectiva de las cualificaciones profesionales. Existen ya algunos ejemplos de iniciativas de este tipo, que indican la forma que pueden adoptar dichos mecanismos, y que reflejan una combinación de metodologías colectivas e individuales.

El marco de acción para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones, aprobado por los agentes sociales en 2002, probablemente se centra mejor en las insuficiencias de cualificaciones en ámbitos horizontales, como los trabajadores de pequeñas empresas en las que impera un compromiso general entre los agentes sociales. Los proyectos eu-

ropeos elegidos por la UEAPME (como *Protein*) para definir nuevas competencias obtenidas por formación informal en PYMEs y empresas artesanales, y para generar nuevos criterios y prácticas que permitan detectar y validar éstas, constituyen ejemplos de iniciativas interesantes. En el Reino Unido, los agentes sociales han canalizado con éxito recursos para ayudar a un mayor número de pequeñas empresas a llegar hasta el nivel que marca el programa *Investors in People*. Sin embargo, en ámbitos verticales, como los trabajadores del sector de servicios interpersonales, donde los agentes sociales sectoriales tienen una débil presencia, será necesario que las organizaciones centrales del sector asuman una línea común de trabajo.

Otro método colectivo reciente (2003) ha sido la creación obligatoria en el Reino Unido de la figura del “representante sindical formativo”. Se trata de un cargo sindical a escala de la empresa encargado de representar los intereses de los trabajadores en cuanto a cualificaciones, asesorándoles y organizando oportunidades formativas. Las limitaciones de su función son evidentes: sus derechos, en términos de consulta e información, son mucho menores que los de los representantes para salud y seguridad en el trabajo. En la práctica, la legislación les confiere más una función asesora de otros cargos sindicales que un poder auténtico de consulta y negociación con el empresario. Además, la normativa confina su función a lugares de trabajo sindicalizados (a diferencia de los representantes para salud y seguridad en el trabajo). Con todo, si lograsen resolverse estos problemas, los representantes formativos podrían cumplir la importante función de representar las opiniones del trabajador sobre las cualificaciones. Se considera poco probable que estos representantes operen en las empresas de menor tamaño, incluso si cuentan con un respaldo legal global. Por tanto, esta iniciativa debiera profundizarse, creándose la figura del “representante formativo territorial”, con derechos establecidos con respecto a las PYMEs de una región concreta: un precedente relevante es la figura del representante territorial de seguridad (Walters, 2001).

Otro modelo colectivo es la oferta de planes formativos para grupos de trabajadores de PYMEs, creada en 1993 en el marco de los acuerdos tripartitos para la formación continua en España. El típico plan formativo para grupos se destina a los trabajadores de pequeñas empresas en un sector particular de una provincia, y abarca diversos tipos de cursos. Los planes deben estar patrocinados y dirigidos o por un sindicato de importancia o por una asociación empresarial. Así por ejemplo, en 1999-2000 un 26% de los planes de grupo en ingeniería (un promedio de 1.344 formados por plan) y un 47% de los planes en el sector hospitalario (un promedio de 532 formados por plan) fueron dirigidos por los sindicatos (Rigby, 2002). La mayoría de las acciones formativas patrocinadas sindicalmente tuvieron lugar fuera de las horas de trabajo, y por tanto sin el control de los empresarios. La formación habitual es menos específica que la formación casi exclusivamente en el trabajo que ofrecen los empresarios. Estos planes dan a numerosos trabajadores la oportunidad de perfeccio-

nar su perfil de cualificaciones fuera del control empresarial, y contribuyen así a modificar el equilibrio de poderes, al otorgarles cualificaciones más explícitas e incrementar su movilidad. Los contenidos de los planes se fijan por encuestas a los trabajadores y empresarios del sector.

La atención que se presta a la formación de tipo informal obtenida por experiencia en el trabajo, asociada con el auge del modelo de las competencias, plantea obligatoriamente la cuestión de un mejor reconocimiento de los aprendizajes informales. El trabajador que ha desarrollado cualificaciones tácitas, pero cuyo empresario no se sienta motivado a reconocer éstas explícitamente, precisa de derechos y de una infraestructura de apoyo para hacer valer dichas cualificaciones de forma autorizada y transferible. El reciente convenio de los agentes sociales franceses (EIRO, 2003) nos proporciona un ejemplo de la forma que podrían adoptar estos derechos individuales. El acuerdo firmado en septiembre de 2003 consolida una serie de derechos, muchos de los cuales ya estaban en vigor pero cuyo uso ahora se facilita. Junto al derecho individual a la formación, este convenio prevé la creación de un pasaporte formativo elaborado a petición del trabajador, quien se hace responsable del mismo y en el que se relacionan las cualificaciones cognitivas y las aptitudes (competencias) ocupacionales obtenidas, ya sea por formación inicial o continua o por experiencia profesional de la persona. También estipula que los trabajadores con una experiencia laboral de al menos 20 años pueden optar por una auditoría de cualificaciones, y que debe concedérseles acceso prioritario al reconocimiento de su experiencia por el trabajo. Para dar plena vigencia práctica a este tipo de derechos se hace necesario organizar centros a escala local, donde los trabajadores puedan asesorarse sobre la forma de realizar las auditorías. Parece lógico crear dichos centros en las escuelas de formación profesional, considerando la experiencia técnica ya disponible en ellas.

Un segundo ámbito de derechos individuales con potencial para apoyar al trabajador en la definición de las cualificaciones es la legislación sobre la igualdad. En los últimos 30 años ha entrado en vigor un cuerpo considerable de legislación europea, inicialmente con el objetivo de combatir la discriminación de género en cuanto a remuneraciones, condiciones de trabajo y seguridad social, pero recientemente extendida a diversos campos adicionales para combatir la discriminación. Esta legislación se ocupa ya de la temática del acceso a la formación. La cuestión de las cualificaciones se trata en la legislación igualitaria con la fórmula "a trabajo igual salario igual". Así, cuando un solicitante reclama una remuneración equivalente por motivos de igual cualificación, se efectúa un cotejo entre el trabajo del solicitante y el del comparado en cuestión "con baremos como esfuerzo, cualificaciones y decisión". Con todo, la existencia dentro de la Unión Europea de mecanismos eficaces que permitan aplicar esta legislación es muy desigual. La creación de una legislación más eficaz de reconocimiento de cualificaciones tendría importantes repercusiones para la mujer trabajadora, y beneficiaría también a otros grupos con escaso po-

der en el mercado de trabajo, p.e. a los trabajadores de edad y a los más jóvenes. Podría adoptar la forma de una obligación por parte del empresario de evaluar competencias. Strebler, Thompson y Heron (1997) han propuesto diversas opciones al respecto, diseñadas especialmente para la discriminación de género, pero que podrían adaptarse a un uso generalizado. Sus propuestas incluyen obligar al empresario a comprobar que las definiciones de competencias rigen por igual para todos los grupos, examinar si puede añadirse un mecanismo de autoevaluación o evaluación por pares a la evaluación de competencias que hace en la empresa el superior responsable, y formar a los responsables para interpretar las definiciones de competencias y ser conscientes de los potenciales sesgos interpretativos.

Conclusión

Hemos intentado mostrar con este artículo que las cualificaciones profesionales se definen como resultado de un proceso social, un proceso que genera desigualdades ya que refleja las estructuras de poder existentes. El desarrollo de un modelo global para la FP, recogido en la Declaración de Copenhague, supone una oportunidad de responder a estos problemas. Aceptar este reto implica crear mecanismos para que intervengan en el proceso de definición, desarrollo e impartición de cualificaciones profesionales determinados colectivos que, hasta ahora, han estado poco presentes: mujeres trabajadoras, trabajadores de la pequeña empresa y del sector servicios. Hasta hoy, las instituciones tradicionales de la esfera sectorial o nacional han sido incapaces de hacerlo. Será necesario para esta labor crear métodos multilaterales que incluyan al empresario y al trabajador individual, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de una intervención a escala nacional para llegar a aquellos sectores y colectivos donde el proceso social de la definición de cualificaciones continúa produciendo desigualdades.

Las últimas iniciativas realizadas en aplicación de la Declaración de Copenhague tienden a reforzar el *status quo*, y ponen el acento sobre la consolidación de las estructuras nacionales ya existentes. Como hemos señalado, es improbable que este modelo de actuación produzca resultados de importancia. No se trata de poner en tela de juicio la relevancia de un marco nacional de cualificaciones o capacidades profesionales; sugerimos simplemente la necesidad de que todo marco nacional tome en cuenta las consecuencias que implica el fenómeno de la construcción social de cualificaciones profesionales, y asuma actuaciones de características más generales. ■

Bibliografía

- AJEMAD. *Estudio de evaluación, rentabilidad y calidad de la formación continua*. Madrid: Asociación Jóvenes Empresarios de la Comunidad de Madrid, 2001.
- Anderson, B. *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Londres: Zedbooks, 2000.
- Bjørnåvold, J. ¿Una cuestión de fe? Las metodologías y los sistemas para evaluar aprendizajes no formales requieren una base de legitimidad. *Revista Europea Formación Profesional*, 1997, nº 12, p. 76-83. Disponible en Internet: <http://www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-12/12-ES.pdf> [Última consulta: 14.9.2005].
- EIRO. *Agreement signed on continuous training*. Bruselas: European Industrial Relations Observatory, 2003.
- Gomez Bueno, C. Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación. *Sociología del Trabajo*, 2000, nº 39, p. 33-61.
- Hochschild, A.R. *The second shift: working parents and the revolution at home*. Nueva York: Viking, 1989.
- Iribar, Amaya. Más títulos de los necesarios. *El País*, 5 de septiembre, 2004.
- Korczyński, M. *Human resource management in service work*. Londres: Palgrave, 2002.
- Matlay, H. *Contemporary training initiatives in Britain: a small business perspective*. Warwick: Warwick University, 2002. (SKOPE Research paper, 24). Disponible en Internet: <http://www.economics.ox.ac.uk/SKOPE/Working%20Papers/SKOPEWP24.pdf> [Última consulta: 14.9.2005].
- Rigby, M. Spanish trade unions and the provision of continuous training: partnership at a distance. *Employee Relations*, 2002, vol. 24, nº 5, p. 500-515.
- Skinner, J.; Pownall, I.; Cross, P. Is HRD practised in micro-SMEs? *Human Resource Development International*, 2003, vol. 6, nº 4, p. 475-489.
- Strebler, M.; Thompson, M.; Heron, P. *Skills, competencies and gender: issues for pay and training*. Brighton: Institute of Employment Studies, 1997. (Informe IES, 333).
- Thompson, P.; Warhurst, C.; Callaghan, G. Human capital or capitalizing on humanity? Knowledge, skills and competencies in interactive service work. In Prichard, C. et al. (eds.). *Managing knowledge*. Londres: Palgrave, 2000, p. 122-140.
- Walters, D. *Health and safety in small enterprises*. Bruselas: Peter Lang, 2001.
- Wolf, A. La medición de la "competencia": la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea Formación Profesional*, 1994, nº 1, p. 31-37. Disponible en Internet: <http://www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-1/1-ES.pdf> [Última consulta: 23.3.2006].
- Wood, S. *The degradation of work: skill, de-skilling, and the Braverman debate*. Londres: Harper Collins, 1981.