

RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL

EDUARDO MARTÍN PUEBLA

*Profesor TU de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca*

EXTRACTO

Palabras Clave: Formación y cualificación profesional

El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y/o a través de otras vías no formales o informales de cualificación se inscribe en las estrategias de aprendizaje permanente y de empleo impulsadas y coordinadas por la Unión Europea. Se trata de un instrumento apto para alcanzar objetivos diversos: desde el acceso a una cualificación profesional de los trabajadores que no poseen ningún título o certificado a la política de recursos humanos de las empresas dirigida a promover la movilidad y la recolocación de los trabajadores, pasando por la política de empleo y de mejora de la empleabilidad de los trabajadores menos cualificados. La aprobación del RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, cumple las previsiones del art. 8.2 de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional proporcionando un marco jurídico adecuado para llevar a cabo el reconocimiento, evaluación y acreditación de estas competencias en el marco de un procedimiento que garantiza la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

ABSTRACT

Key Words: Training and professional qualification

The recognition of any professional skills acquired during the work experience, which has been acquired without any formal or informal professional qualification it is included in the lifelong learning education and employment strategy fostered by the European Union. This instrument has twofold objectives: that workers have access to professional qualification and that do not hold a degree or certificate from human resources department of those companies that have under their policies the goal to promote or give new job opportunities to workers (or outplacement) and take into account the employment policies and to improve work conditions for those non-skilled workers. The approval of the Royal Decree nº1224/2009, from July 17th, that recognises the competences acquired during the work experience is totally in line with the prevision on the Art. 8.2 of the Organic Law 5/2002, on Qualification and Professional Training providing a legal framework to recognize, evaluate, and certify that such competences are granted under an evaluation that is reliable and objective.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA EN LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA
3. EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL
 - 3.1. Premisa
 - 3.2. El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral: principios y fines
 - 3.3. Información, orientación e instrumentos de apoyo al procedimiento
 - 3.4. Procedimiento de evaluación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral
 - 3.5. Organización y gestión del procedimiento

1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y/o a través de otras vías no formales o informales de cualificación se inscribe en la estrategia de aprendizaje permanente impulsada desde la Unión Europea. Tradicionalmente se distingue entre tres categorías básicas de aprendizaje: el formal, el no formal y el informal¹. El primero tiene lugar en centros educativos o de formación, deriva de un programa formativo organizado y estructurado y conduce a la obtención de cualificaciones y títulos reconocidos oficialmente. El aprendizaje no formal tiene lugar en el trabajo o en otro tipo de actividades que se desarrollan en el ámbito de la sociedad civil (organizaciones juveniles, sindicatos, partidos políticos, ONG, etc.), suele encontrarse integrado en actividades planificadas no diseñadas específicamente como formación pero que contienen un importante componente formativo y no suele desembocar en certificados formales. El aprendizaje informal, finalmente, es un complemento natural de la vida cotidiana –de las actividades familiares y de ocio, por ejemplo–, no está organizado ni estructurado en cuanto a objetivos, tiempo dedicado o soportes de aprendizaje, a diferencia de los anteriores no es necesariamente intencionado y no suele dar lugar a título o certificación alguna.

La lógica que está detrás de esta nueva forma de acceso a la cualificación es plural, como plurales son también los intereses de los distintos actores in-

¹ Vid., al respecto, el Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*. Bruselas, 30 de octubre de 2000, SEC (2000) 1832. La distinción es retomada en el texto de Braindridge, S. y Murray, J., Harrison, T. y Ward, T., *Apprendre pour l'emploi. Deuxième rapport sur les politiques formation et d'enseignement professionnels en Europe*, CEDEFOP, Thessalonique, 2005, p. 37.

volucrados en la misma –individuos, empresas, interlocutores sociales, centros de formación y poderes públicos, entre otros²–. En primer lugar puede decirse que el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia responde plenamente «al espíritu y a la filosofía de la educación permanente (...), a la definición de una educación nunca acabada y que deja al individuo tiempos diferentes para el aprendizaje»³.

En segundo lugar, constituye un instrumento de las políticas empresariales de recursos humanos apto para incentivar el acceso a la formación profesional de los trabajadores menos cualificados y que carecen de cualquier acreditación formal de forma que puedan adquirir un título o diploma. Se facilitan así los procesos de movilidad interna en la empresa y de recolocación o búsqueda de un nuevo empleo cuando se pierde el anterior⁴. La convalidación constituye en este contexto un instrumento de las políticas de gestión por competencias⁵ y de gestión anticipada del empleo y las cualificaciones, pues permite a la empresa trazar un balance de los saberes prácticos de sus trabajadores y poner en marcha una dinámica de prospectiva por la que se refiere e la evolución previsible de su actividad y de las necesidades de mano de obra futuras⁶. Para la empresa, en definitiva, el reconocimiento y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia tiene un claro interés estratégico en un contexto de cambio tecnológico y de envejecimiento de la población, que puede conducir a un escenario de penuria de mano de obra cualificada en determinados sectores⁷.

² Vid., Duvekot, R., Schuur, K., Paulusse, J. (editors), *The unfinished story of VPL. Valuation & validation of prior learning in Europe's learning cultures*, Foundation EC-VPL & Kenniscentrum EVC Utrecht, september 2005, p. 3. En este estudio se mencionan hasta seis diferentes funciones o enfoques de los llamados «sistemas de validación del aprendizaje previo» (VPL).

³ Pinte, G., «La Validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'intersection de la formation professionnelle continue et de l'éducation permanente», *Esprit Critique, Revue International de Sociologie et des Sciences Sociales*, CNAM, Hiver 2003 (consultada en la página de Internet de la revista: www.espritscritique.fr).

El Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable, La documentation française, 2004, p. 9, reconoce la plena inserción de la validación de los adquiridos de la experiencia en la estrategia de «formation tout au long de la vie».

⁴ Denier, J. L., «Validation des acquis ou certification des compétences ?», *Les cahiers du DRH*, n° 108, marzo 2005, pp. 26 y ss. LABRUYÈRE, CH. et ROSE, J., «Validation des acquis de l'expérience: objectif partagé, pratiques diversifiées», *Notes Emploi Formation*, n° 15, CEREP, p. 12.

⁵ Vid., Lecourt, A-J Y Méhaut, Ph., «La Validation des acquis de l'expérience : entre poursuite et inflexion du modèle français du diplôme», *La revue de l'IREES*, n° 55, 2007/3, numéro spécial : «La validation des acquis de l'expérience entre dans les mœurs», p. 20.

⁶ Vid., asimismo, FAURE, M., «Una aplicación innovante : l'integration de la VAE dans la stratégie de l'entreprise ou le Management by abilities», *Les cahiers du DRH*, n° 108, marzo de 2005, pp. 61 y ss.

⁷ Denier, J. L., «Validation des acquis ou certification des compétences ?», *cit.*, p. 30.

⁸ Denier, J. L., «La VAE: machine à diplômes ?», *Les cahiers du DRH*, n° 108, marzo 2005, p. 16. Vid., asimismo, sobre esta problemática, *Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable*, La documentation française, Paris, 2004, pp. 20 y 21.

En tercer lugar, desde la perspectiva de la política de empleo la convalidación de la experiencia profesional puede constituir un instrumento institucional al servicio de proyectos educativos y sociales, como la recualificación de ciertas categorías de trabajadores⁸. Finalmente, como derecho individual del trabajador o del simple ciudadano, se presta a una utilización personal por quienes no poseen ningún tipo de título o diploma y desean que se valore y acredite su experiencia de trabajo con fines que pueden ir desde la promoción profesional, la continuidad en el empleo o la mejora de su empleabilidad⁹.

En la realidad son los sectores más desfavorecidos de la población, «los individuos que no han tenido acceso a la formación y a la enseñanza formal, los que no han completado su formación y los que han adquirido sus competencias esencialmente en el lugar de trabajo los que más a menudo experimentan dificultades para encontrar nuevas posibilidades de formación o para obtener un empleo a la altura de sus competencias y de su experiencia anterior. Los trabajadores que no tienen apenas cualificaciones formales, o no tienen ninguna, están en las peores condiciones posibles para encontrar un empleo gratificante. Ayudar a estos trabajadores a que se reconozcan formalmente sus competencias les permite valorizar su capital personal, lo que facilita la posterior búsqueda de un empleo. Todo ello contribuye en definitiva a ampliar las perspectivas de empleo y de carrera profesional y les permite acceder a nuevas posibilidades de aprendizaje»¹⁰.

⁸ Vid., Bertrand, H., «Validation des acquis de l'expérience : constat du passé ou promesse d'avenir ?», *La revue de l'IREES*, nº 55, 2007/3, numéro spécial : «La validation des acquis de l'expérience entre dans les moeurs», p. 11. El interés de las empresas, explica este autor, para poner en marcha procesos colectivos de convalidación es aún tímido y se limita a ciertos tipos de actividad, sobre todo empleos y actividades en sectores que tienen una débil consideración social, aún exigiendo auténticas cualidades profesionales, a veces difíciles de encontrar.

Vid., asimismo, Lecourt, A-J Y Méhaut, Ph., «La Validation des acquis de l'expérience : entre poursuite et inflexion du modèle français du diplôme», *cit.*, pp. 36 y 37.

⁹ Vid., Jacques, M-H., Marchan, F. y Neyrat, F., «La mise en oeuvre du droit à la validation des acquis de l'expérience», *Droit Social*, nº 5, mai, 2002, p. 606. Además de la promoción, los candidatos al reconocimiento de la experiencia pueden perseguir un fin de inserción profesional (*retour à l'emploi*) o de estabilización profesional (lo que permite presentar la VAE como un medio para la conocida como «*sécurisation des parcours et des trajectoires professionnelles*»).

Parlant, C., «La VAE à l'épreuve du droit», *Les cahiers du DRH*, nº 108, marzo de 2005, pp. 41-41, distingue, en función de la motivación individual, entre la «VAE promoción» y la «VAE reconocimiento».

¹⁰ OCDE, *Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. Rapport du Groupe thématique 2: Normes et assurance-qualité de qualifications, particulièrement sous l'angle de la reconnaissance des apprentissages non formel e informel*, p. 9.

2. EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL EN LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA

El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia es un objetivo impulsado con insistencia desde diferentes políticas y actuaciones de la Unión Europea, ya se trate de la política de educación y de formación profesional, como de las políticas en los ámbitos del empleo, la juventud y la cohesión social. Diversos documentos e instancias comunitarias han puesto de manifiesto la importancia que, en el enfoque del aprendizaje permanente¹¹, adquieren los conocimientos y competencias adquiridas a través de la educación no formal e informal y la necesidad de adoptar medidas que permitan acreditar y convalidar tales competencias para facilitar la movilidad laboral y la transparencia del mercado de trabajo.

El libro blanco de la Comisión sobre educación y formación¹², reconoce la importancia de establecer nuevas formas de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales de cara estimular a las personas a ampliar sus conocimientos: «la valorización del saber adquirido por el individuo a lo largo de toda su vida supone establecer nuevas formas de reconocimiento de las competencias, más allá del título de la formación inicial, y ello debe establecerse en primer lugar en los niveles nacional y local». El libro blanco propone iniciar un proceso a nivel europeo para, entre otros objetivos, idear sistemas de validación de los mismos y establecer mecanismos nuevos, más flexibles, de reconocimiento de las competencias. Un sistema de este tipo permitiría aumentar la autonomía individual en la construcción de la cualificación, incitando a formarse a quienes no quieren o no pueden seguir un sistema de enseñanza clásico. Se debe llegar así a un sistema europeo de acreditación de las competencias técnicas y profesionales a través de la cooperación entre centros de enseñanza, sectores profesionales, cámaras de comercio y empresas, con la implicación también de los interlocutores sociales¹³.

El documento de la Comisión «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente»¹⁴ incorpora como uno de los componentes básicos de

¹¹ Vid., Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: «Memorándum sobre el aprendizaje permanente», SEC (2000) 1832, Bruselas, 30.10.2000, y Comunicación de la Comisión, «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente», COM (2001) 678 final, Bruselas, 21.11.2001.

¹² COMISIÓN EUROPEA, «Enseñar y aprender. Hacia una sociedad del conocimiento» COM (1995) 190 final. Bruselas 29.11.1995.

¹³ Vid., COMISIÓN EUROPEA, *Histoire de la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation. Comment l'Europe se construit – Un exemple*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés Européennes, 2006, p. 163.

¹⁴ Comunicación de la Comisión, COM (2001) 678 final. Bruselas, 21.11.2001.

la estrategia global y coherente de aprendizaje la necesidad de facilitar el acceso a las oportunidades de aprendizaje, haciendo que la oferta de formación sea más visible, flexible, integrada y eficaz, desarrollando la mismo tiempo nuevos procesos, productos y entornos de aprendizaje. Un aspecto básico de este componente, que afecta al aprendizaje formal, es el de adaptar los requisitos de ingreso, progreso y reconocimiento para tomar en consideración el aprendizaje no formal y el informal. Por otra parte, dentro del componente relativo a la creación de una cultura del aprendizaje se propone valorar y recompensar el aprendizaje, especialmente el no formal y el informal, reconociendo su valor intrínseco.

Una de las prioridades de actuación del citado documento consiste en la valorización del aprendizaje: «permitir a los ciudadanos que combinen y estructuren el aprendizaje obtenido en la escuela, la universidad, los centros docentes, el trabajo, el tiempo libre, las actividades familiares supone que todas las formas de aprendizaje pueden ser identificadas, evaluadas y reconocidas. Es preciso un nuevo planteamiento global de la valoración del aprendizaje para tender puentes en los diversos contextos y formas de aprendizaje y facilitar el acceso a currículos individuales de aprendizaje». El texto pone de relieve que todas las respuestas a la consulta realizada subrayaron que los progresos en este ámbito, particularmente en relación con el aprendizaje no formal e informal, constituirán un paso fundamental hacia el espacio europeo del aprendizaje permanente.

La Resolución del Consejo sobre la educación permanente de junio de 2002¹⁵ insta a los Estados miembros a adoptar medidas efectivas para la validación de los resultados del aprendizaje, de importancia capital para que construir puentes entre el aprendizaje formal no formal e informal, lo que constituye un requisito previo para la creación de un espacio europeo del aprendizaje permanente. Por su parte, el «Programa de trabajo detallado para el seguimiento de los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación en Europa» (2002/C 142/01)¹⁶ integra en el segundo objetivo estratégico, dentro de los aspectos que pueden constituir objeto de intercambio de experiencias, buenas prácticas y evaluación entre pares, la acreditación del aprendizaje previo y la validación de la experiencia adquirida, considerando que el establecimiento de procedimientos de validación oficial de las iniciativas de educación no formal es una de las cuestiones clave para hacer el aprendizaje más atractivo para todos.

En el marco del proceso de colaboración política en materia de enseñanza y formación profesionales –conocido como «proceso de Copenhague»– también

¹⁵ Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación y la formación permanentes (DOUE, C 163 de 9 de julio de 2002).

¹⁶ DOUE de 16 de junio de 2002.

se ha aprestado una especial atención a la temática de la validación y reconocimiento de las competencias adquiridas a través de aprendizajes no formales e informales. La «Declaración de Copenhague»¹⁷ de noviembre de 2002 establece que el reconocimiento de competencias y cualificaciones constituye una de las prioridades a perseguir intensificando la cooperación europea en materia de formación y enseñanza profesional¹⁸, para lo cual se debe desarrollar un conjunto de principios comunes relativos a la validación del aprendizaje no formal e informal con el objeto de garantizar una mayor compatibilidad entre los enfoques en los distintos países y a niveles diferentes¹⁹. Posteriormente, el comunicado de los Ministros responsables de la educación y la formación profesionales de 14 de diciembre de 2004²⁰ establece que una de las prioridades de actuación a nivel europeo debe consistir en el desarrollo de un marco europeo de cualificaciones abierto y flexible destinado a facilitar a la educación y formación profesionales y a la enseñanza general un referente común para facilitar el reconocimiento y el carácter transferible de las cualificaciones. Este instrumento está también destinado a posibilitar la convalidación de las competencias adquiridas a través de vías no formales e informales –principalmente a través de la experiencia profesional– para facilitar un funcionamiento fluido y efectivo de los mercados de trabajo a nivel europeo, nacional y sectorial.

La posterior reunión de los Ministros responsables de esta materia puso de nuevo de relieve que el desarrollo de procedimientos de este tipo contribuye a reforzar los vínculos ente la enseñanza profesional y el mercado de trabajo. «La posibilidad de convalidar las competencias derivadas del aprendizaje no formal e informal –se afirma en el documento ministerial– se caracteriza por la creación de marcos jurídicos y administrativos y por la elaboración de metodologías. Se considera que está vinculada a la implantación de marcos nacionales de cualificaciones»²¹.

¹⁷ Se trata de la Declaración de Ministros Europeos de Formación y Enseñanza Profesional y la Comisión Europea, reunidos en Copenhague los días 29 y 30 de noviembre de 2002, sobre una mejor cooperación europea en materia de formación y enseñanza profesional.

¹⁸ Dentro de esta prioridad se proponen acciones en otros dos ámbitos específicos: la promoción de la transparencia, comparabilidad, transferibilidad y reconocimiento de las competencias y cualificaciones entre distintos países y a distintos niveles y el apoyo al desarrollo de competencias y cualificaciones a nivel sectorial, involucrando especialmente a los interlocutores sociales.

¹⁹ Los objetivos y prioridades de la «Declaración de Copenhague» fueron, asumidos, como se sabe, por la Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002, relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (2003/c 13/02), (DOCE de 18.1.2003).

²⁰ *Communiqué de Maastricht sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels*, de 14 décembre, 2004.

²¹ *Communiqué des Ministres européens de l'éducation et de la formation professionnels, des partenaires sociaux et de la Commission européenne réunis à Bordeaux le 28 novembre 2008 pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague*.

Por su parte, el libro blanco de la Comisión sobre la juventud de noviembre de 2001²² se ocupa ampliamente del reconocimiento y acreditación de las competencias, poniendo de relieve que es un elemento clave para el impulso de la movilidad. Propone en este sentido una triple acción dirigida a desarrollar medios eficaces para reconocer las competencias adquiridas mediante la educación formal y no formal, destacar el aprendizaje no formal y mejorar el reconocimiento mutuo y la complementariedad de la enseñanza y de la formación profesionales como partes del sistema educativo. La estrategia de aprendizaje permanente demuestra que las competencias que necesita el individuo sólo pueden adquirirse en contextos a la vez formales, no formales e informales, por lo que es necesario valorar adecuadamente el aprendizaje que se realiza en estos últimos. Ello es especialmente importante por lo que respecta a los jóvenes pues «éstos participan en una amplia gama de actividades que se desarrollan fuera de los sistemas educativos y que brindan, en todos los casos, la ocasión de aprender de manera no formal»²³. En el contexto de nuevo de la política de juventud, una posterior Resolución del Consejo se ocupó asimismo del reconocimiento del valor de la educación no formal e informal invitando a los Estados miembros y a la Comisión a adoptar una serie de acciones en este ámbito, con vistas sobre todo a su utilización en el mercado laboral²⁴.

El documento de trabajo de los servicios de la Comisión titulado *Los créditos de aprendizaje europeos para la educación y formación profesionales (ECVET). Un dispositivo para la transferencia, la acumulación y el conocimiento de los resultados del aprendizaje en Europa*²⁵ inserta el nuevo instrumento que se propone crear en una estrategia dirigida a poner a disposición de las personas un dispositivo que les permita gestionar su itinerario de aprendizaje a partir de los logros y resultados del mismo cuando pasen de un contexto de aprendizaje a otro, facilitando de esta forma la validación y la transferencia de los resultados de aprendizaje no formales e informales

La convalidación y el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia o mediante otras vías no formales o informales de aprendizaje están también presente en la estrategia europea de empleo, sobre todo a partir de la incorporación de la estrategia de aprendizaje permanente

²² COMISIÓN EUROPEA, «Un nuevo impulso para la juventud europea», COM (2001) 681 final. Bruselas, 21.11.2001.

²³ El libro blanco sobre la Juventud recoge una amplia serie de propuestas, a desarrollar a distintos niveles –europeo, nacional, regional y local– dirigidas a valorar adecuadamente el aprendizaje realizado en contextos no formales, a ampliar el tipo de competencias que se deberían valorar y a establecer puentes entre los sistemas de aprendizaje.

²⁴ Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre el reconocimiento del valor de la educación no formal e informal en el ámbito de la juventud europea (2006/C 168/01), (DOUE de 20.7.2006).

²⁵ Bruselas, 31 de octubre de 2006 SEC (2006) 1431.

como objetivo horizontal de las políticas de empleo en las directrices para el empleo de 2001²⁶. La nueva línea de trabajo relativa al desarrollo de las competencias para el mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente estimula a los Estados miembros a mejorar el reconocimiento de las cualificaciones y de las competencias y conocimientos adquiridos. En las directrices para 2002²⁷ se hace ya una referencia explícita al reconocimiento de los conocimientos y competencias adquiridas a través de la experiencia como uno de los instrumentos para facilitar y alentar la formación y la educación a lo largo de toda la vida.

Las conclusiones del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP) de enero de 2009²⁸ destacan que la EFP abarca todos los niveles de cualificación constituyendo una parte esencial de la educación permanente, por lo que debe estar estrechamente relacionada con la formación general y la formación superior. La EFP ocupa un lugar central en las políticas sociales y de empleo debiendo procurar la consecución no sólo de económicos (competitividad, innovación), sino también sociales (equidad, cohesión, desarrollo personal y ciudadanía activa). Por ello se deben establecer itinerarios flexibles que puedan adaptarse a las necesidades de los ciudadanos durante toda su vida, estableciendo estrechos vínculos entre todas las formas y contextos de aprendizaje. Revalidando las prioridades y las orientaciones del «Proceso de Copenhague» fijadas en 2002, para el periodo 2008-2010 propone emprender cuatro líneas concretas de actuación. Tanto en la primera de ellas –implantar a nivel nacional y europeo los instrumentos y dispositivos de cooperación sobre educación y formación profesionales–, como en la tercera –desarrollar los vínculos entre la educación y la formación profesionales y el mercado laboral– se efectúa una apelación a la necesidad de elaborar dispositivos e instrumentos para validar los resultados del aprendizaje no formal e informal en relación con la aplicación práctica del marco europeo y de los marcos nacionales de cualificaciones, así como del sistema europeo de transferencia de créditos en la EFP.

El resultado más tangible en materia de reconocimiento de competencias adquiridas a través de vías no formales e informales se contiene en las conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Esta-

²⁶ Decisión del Consejo de 19 de enero de 2001, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros de 2001 (2001/63/CE), (DOCE de 24 de enero de 2001).

²⁷ Decisión del Consejo de 18 de febrero de 2001, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002 (2002/177/CE), (DOCE de 1 de marzo de 2002).

²⁸ (2009/C 18/04), DOUE de 24 de enero de 2009.

dos miembros reunidos en el seno del Consejo de 28 de mayo de 2004 (doc. 9600/04) que aprueba una serie de principios comunes europeos en la materia. Después de reconocer que la determinación y convalidación de la educación no formal e informal atiende a las necesidades de las personas que siguen una formación, respaldando la integración social, la empleabilidad y el desarrollo y uso de recursos humanos en contextos cívicos, sociales y económicos, al mismo tiempo que satisfacen las necesidades de las personas que desean integrarse o reintegrarse en la educación y la formación, en el mercado laboral y la sociedad, se subraya la necesidad de establecer una serie de principios comunes europeos que fomenten y guíen el desarrollo de enfoques y sistemas fiables y de alta calidad para determinar y convalidar la educación no formal e informal. Dichos principios son necesarios para asegurar la comparabilidad y la amplia aceptación de distintos enfoques y sistemas en los Estados miembros, permitiendo la transferencia y la aceptación de todos los resultados educativos en distintos entornos. Los principios europeos comunes son los siguientes:

- *Derechos individuales:* La determinación y convalidación de la educación no formal e informal debería ser en principio de carácter voluntario para cada persona. Debería garantizarse un acceso igualitario y un trato equitativo para todos. Deben respetarse asimismo los derechos e intimidad de las personas.
- *Obligaciones de los responsables.* Las partes interesadas deberían establecer, de conformidad con sus derechos responsabilidades y competencias en materia de educación, sistemas y enfoques para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal. Entre ellos deberían incluirse mecanismos adecuados de garantía de la calidad. Los interesados deberían ofrecer orientación, asesoramiento e información sobre estos sistemas enfoques.
- *Fiabilidad y confianza.* Los procesos, procedimientos y criterios de determinación y convalidación de la educación no formal e informal deben ser justos y transparentes y estar sustentados en mecanismos adecuados de garantía de la calidad.
- *Credibilidad y legitimidad.* Los sistemas y enfoques para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal deben respetar los intereses legítimos y garantizar una participación equilibrada de todas las partes interesadas. La evaluación ha de ser imparcial. Deben instaurarse mecanismos para evitar todo conflicto de intereses y garantizarse la competencia profesional de quienes llevan a cabo la evaluación.

Como colofón al establecimiento de dichos principios el texto invita a los Estados miembros y a la Comisión, en el ámbito de sus respectivas competencias, a difundir y promover su utilización, a animar a los interlocutores sociales

Europeos, en el contexto del diálogo social, y las organizaciones no gubernamentales que facilitan la educación permanente a emplearlos y adaptarlos a las necesidades específicas del lugar de trabajo, a apoyar el intercambio de experiencias y la mutua enseñanza, elaborando un Inventario Europeo sobre la determinación y convalidación de la educación no formal e informal, a intensificar la colaboración con las organizaciones internacionales a fin de conseguir sinergias en este ámbito, a desarrollar y apoyar modos coherentes y comparables de presentar resultados de determinación y convalidación de la educación no formal e informal, a nivel europeo, y a estudiar cómo los instrumentos existentes en el marco del Europass para la transparencia de las cualificaciones y competencias podría contribuir a ello, a estudiar cómo los principios europeos comunes podrían respaldar el trabajo en curso sobre la transferencia y la acumulación de créditos, la garantía de la calidad y la orientación y, en general, contribuir al desarrollo de un Marco Europeo de Cualificaciones, tal como se solicita en el Informe intermedio conjunto de la Comisión y el Consejo, de febrero de 2004, a apoyar el desarrollo de mecanismos de garantía de la calidad en el ámbito de la convalidación de la educación no formal e informal y, en particular, a estudiar cómo promover el desarrollo profesional de quienes realizan la evaluación, por ejemplo mediante el apoyo a redes destinadas a desarrollar y difundir las prácticas idóneas.

3. EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

3.1. Premisa

El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral —«el conocimiento adquirido a través de la práctica»²⁹— o de manera no formal³⁰ se inserta en el Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional establecido por la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP). Este Sistema integra las distintas ofertas formativas en el ámbito profesional e instrumenta vías de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales a nivel

²⁹ Vincens, J., «Définir l'expérience professionnelle», *Travail et Emploi*, nº 85, janvier 2001, p. 22

³⁰ El art. 4 del RD 1224/2009 define a las vías no formales simplemente como los procesos formativos no conducentes a acreditaciones oficiales, por oposición a las formales que son aquellas cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a una acreditación formal.

nacional³¹. Precisamente, uno de los fines del mismo es la evaluación y acreditación oficial de la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición (art. 3.3 LOCFP), para lo cual prevé la instauración de un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales. Por su parte, el art. 8.2 LOCFP prevé que la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales tenga como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales³², desarrollándose siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. Esta norma finaliza habilitando al Gobierno para fijar los requisitos y procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias, así como sus efectos.

En nuestro país se han desarrollado en estos últimos años, con carácter experimental, algunos procedimientos de evaluación por parte del Ministerio de Educación (Proyecto ERA, cuya memoria final se publicó en febrero de 2004) y de algunas Comunidades Autónomas. Es el caso, por ejemplo, de Aragón [Órdenes 19 de diciembre de 2006, de 27 de octubre de 2007 y 2 de diciembre de 2008], de Castilla –La Mancha [Orden de 30 de mayo de 2007 y Resolución de noviembre de 2007] y de la Comunidad Valenciana [Orden de 22 de julio de 2009]. Estas convocatorias se han realizado al amparo de la disposición transitoria única del Real Decreto 942/2003³³, cuyo apartado tercero atribuye al Ministerio de Educación o al órgano competente de la Comunidad Autónoma la facultad tanto de expedir los títulos de formación profesional como la de acreditación parcial de las competencias profesionales asociadas a los mismos.

La oferta de formación profesional referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está constituida por los títulos de formación profesional y por los certificados de profesionalidad (art. 10.1 LOCFP). La normativa relativa a estos instrumentos [RD 1538/2006 y RD 34/2008, que regulan, respectivamente, la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo y los certificados de profesionalidad] establecen el procedimiento para evaluar y acreditar la formación adquirida y las cualificaciones profesionales que conforman las ofertas reguladas en las citadas normas. El RD 1224/2009, de 17 de julio completa esta normativa regulando el procedimiento

³¹ Camas Roda, F., (*La formación profesional en los ámbitos educativo y laboral*, Aranzadi, Pamplona, 2007, p. 82) lo califica de sistema mixto educativo-laboral.

³² El Catálogo –auténtico «eje institucional» del sistema integrado de formación profesional– está constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada a la mismas organizada por módulos formativos, constituyendo el instrumento clave de cara a la integración de las ofertas de formación profesional. El Catálogo se encuentra regulado en el RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³³ Esta disposición ha sido derogada por la disposición derogatoria del RD 1224/2009, de 17 de julio.

y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Se trata de un procedimiento único –común, por tanto, para los ámbitos educativo y laboral– para el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

3.2. La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral: principios y fines

Los fines u objetivos del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación son los siguientes [art. 3 RD 1224/2009]:

- a. Evaluar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otras vías no formales, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
- b. Acreditar oficialmente las competencias profesionales, favoreciendo su puesta en valor con el fin de facilitar tanto la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo, como la progresión personal y profesional.
- c. Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

El procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales se inspira en una serie de principios que coinciden, con ligeros matices, con los establecidos en las conclusiones del Consejo de 28 de mayo de 2004:

1. Respeto de los derechos individuales, que se traduce en la igualdad de oportunidades en el acceso al proceso de evaluación y la transparencia del mismo, en el carácter voluntario y la confidencialidad de los resultados, respetando la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
2. Fiabilidad, esto es, la utilización de criterios, métodos, e instrumentos que aseguren resultados comparables para todas las personas participantes, independientemente del lugar o momento en el que se desarrolle la evaluación de la competencia profesional.
3. Validez, de tal forma que los métodos de evaluación empleados y su

posible concreción en pruebas midan adecuadamente la competencia profesional de los candidatos.

4. Objetividad, que se traduce en la garantía del rigor técnico, la imparcialidad de las comisiones de evaluación y la posibilidad de revisión del resultado de las evaluaciones.
5. Participación de los interlocutores sociales más representativos en la definición, planificación y seguimiento del procedimiento de evaluación.
6. Calidad, que se garantizará mediante un mecanismo de verificación interno y externo.
7. Coordinación de todas las partes responsables del desarrollo del procedimiento con el fin de conseguir la máxima eficacia y eficiencia en su implementación.

La unidad mínima de acreditación es la unidad de competencia profesional [art. 7.3 RD 1224/2009], que se define precisamente como el agregado mínimo de competencias profesionales susceptible de reconocimiento y acreditación parcial [art. 5.1 b) RD 1128/2003 que regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales]. Cada unidad de competencia comprende un conjunto de realizaciones profesionales, los criterios de realización y el contexto profesional en el que se enmarca [art. 6 RD 1128/2003]³⁴. Las realizaciones profesionales constituyen el núcleo de la unidad de competencia pues expresan la conducta o comportamiento de la persona, así como las consecuencias o resultados de las actividades que realiza. Por su parte, los criterios de realización expresan el nivel aceptable con que ello se produce para satisfacer los resultados de las empresas y organizaciones productivas, de ahí que constituyan una guía para la evaluación de la competencia. Estos tres elementos –realizaciones profesionales, criterios de realización y contexto profesional propios de cada unidad de competencia– constituyen lógicamente los referentes para evaluar si se posee o no la competencia correspondiente, utilizando para ello las llamadas «guías de evidencias» que deben elaborar las Administraciones Públicas como instrumentos de apoyo del proceso de evaluación [art. 7.2 RD 1224/2009].

3.3. Información, orientación e instrumentos de apoyo al procedimiento

Con el objetivo de difundir al máximo la información sobre este nuevo instrumento y posibilitar al acceso al mismo de la población interesada, se prevé que las Administraciones educativas y laborales garanticen un servicio abierto y permanente de información y orientación sobre el procedimiento de reconocimiento de competencias, el acceso al mismo, los derechos y obligaciones de

³⁴ Vid., al respecto, Martín Puebla, E., *El sistema de formación profesional para el empleo*, Lex Nova, Valladolid, 2009, pp. 53 y ss.

los participantes, las acreditaciones oficiales que a las que se pueden acceder y los efectos de las mismas. Esta información y orientación facilitará que las personas puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo [art. 8.1 RD 1224/2009]³⁵. Dicha información debe formar parte de la información y orientación en materia de formación profesional y empleo que prevén tanto el art. 4.1 c) LOCFP como el art. 6.1 c) de la Ley de Empleo [Ley 56/2003, de 16 de diciembre]³⁶.

Para los demandantes de empleo la posibilidad de acceder a un título de formación profesional o a un certificado de profesionalidad por esta vía debe formar parte de la información y orientación que están obligados a prestar los Servicios Públicos de Empleo pues constituye una medida susceptible de mejorar sus posibilidades de acceso al empleo formando parte de las políticas activas de empleo [art. 23.1 LE]³⁷.

Las administraciones competentes para gestionar el procedimiento de evaluación deben, por su parte, facilitar a todas las entidades que vayan a proporcionar servicios de información y orientación, modelos de cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia que sean objeto de evaluación en cada convocatoria, con el fin de que las personas interesadas identifiquen su posible competencia profesional en alguna de las mismas [art. 8.3 RD 1224/2009].

Los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación desarrollarán, con la colaboración de las Comunidades Autónomas, una Plataforma de Información y Orientación que permita obtener información relativa al procedimiento de evaluación y acreditación, a las convocatorias y a las ofertas de formación. Asimismo se incluirán las herramientas necesarias para facilitar la autoevaluación y la elección de itinerarios formativos. Esta Plataforma formará parte del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional en el marco de lo previsto en la LOCFP y en el RD 395/2007, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo y en el Real Decreto 1538/2006,

³⁵ La información la puedan facilitar también las Administraciones locales, los agentes sociales, las Cámaras de Comercio y otras entidades y organizaciones públicas y privadas [art. 8.2 RD 1224/2009]. Las Administraciones competentes garantizarán la formación y actualización de los orientadores y de otros profesionales de las Administraciones educativas y laborales, para el desarrollo de las funciones de información y orientación [art. 8.4 RD 1224/2009].

³⁶ Como ponen de relieve Baigorri López, J., Martínez Cía, P. y Monterrubio Ariznabarreta, E., «El reconocimiento oficial del saber profesional obtenido por la experiencia. Hacia la convergencia de políticas sociales en Europa», *Revista Europea de Formación Profesional*, nº 37, 2006/1, p. 42] «un proceso de acreditación de la competencia ha de estar en estricta relación con los sistemas de información, asesoramiento y orientación profesional».

³⁷ Vid., Montoya Melgar y Cristóbal Roncero, R., *Comentarios a la Ley de Empleo*, Civitas, Madrid, 2006, pp. 142 y 143 y Martín Puebla, E., «El nuevo marco institucional de la política de empleo», *Revista de derecho Social*, nº 30, 2005, p. 94.

de 15 de diciembre, de ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. La Administración General del Estado desarrollará finalmente fórmulas de cooperación y coordinación entre todos los entes implicados [art. 8.5 a 7 RD 1224/2009].

Los Ministerios de Educación y de Trabajo e Inmigración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, deben elaborar también instrumentos para optimizar el procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad. Con este objetivo la Administración competente debe facilitar a los posibles candidatos los siguientes materiales [art. 9.1 RD 1224/2009]:

1. Un manual de procedimiento que comprenderá una guía de las personas candidatas y guías para las figuras del asesor y del evaluador.
2. Cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia.
3. Guías de evidencias de las unidades de competencia como apoyo técnico para realizar el proceso de evaluación, y cuya estructura básica se especifica en el Anexo I.

Las administraciones competentes de las Comunidades Autónomas podrán por su parte completar dichos instrumentos de apoyo para adaptar la metodología de evaluación a sus necesidades específicas [art. 9.2 RD 1224/2009].

3.4. Procedimiento de evaluación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral

El procedimiento de evaluación pivota sobre convocatorias públicas que deben realizar las Administraciones competentes. Con carácter general, la competencia para gestionar el proceso de evaluación y acreditación corresponde a las Comunidades Autónomas. Sin embargo, la Administración General del Estado se reserva la capacidad de convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que «no pueda llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación por requerir un grado de homogeneidad que sólo pueda asegurarse mediante atribución de un único titular, que forzosamente ha de ser el Estado, o, en fin, cuando sea necesario recurrir a un ente con capacidad para integrar intereses contrapuestos de diversas Comunidades Autónomas». En concreto, el art. 10.6 del RD 1224/2009 prevé que la Administración del Estado pueda realizar convocatorias de carácter supraautonómico para determinados sectores o colectivos cuando las convocatorias autonómicas no permitan garantizar la integración de los intereses contrapuestos de diversas Comunidades Autónomas, así como la igualdad en las posibilidades de acceso al procedimiento para las personas potencialmente beneficiarias residentes en el territorio de distintas Comunidades Autónomas, pero ello debe efectuarse, se matiza, *con la colaboración de las propias Comunidades Autónomas* [art. 10.6 RD 1224/2009].

A. Convocatoria del procedimiento

El procedimiento de evaluación se inicia con la convocatoria pública de la administración competente, que deberá contener como mínimo una serie de datos relativos a aspectos como la identificación de las unidades de competencia que son objeto de evaluación, así como los títulos de formación profesional y/o certificados de profesionalidad correspondientes, los requisitos para participar en el procedimiento, el lugar de inscripción y desarrollo del mismo, los puntos de información y orientación, el período de inscripción y los plazos de las distintas fases del procedimiento y el plazo para presentar reclamaciones. En el caso de que se limite el número de personas que podrán ser evaluadas, ese límite deberá ser establecido en la convocatoria, atendiendo a las características socioeconómicas de la Administración convocante. También deben establecerse los criterios de admisión en el caso de que se convoque un número máximo de personas a evaluar [art. 10.1 RD 1224/2009].

La convocatoria del procedimiento cuenta con un doble condicionante: en primer lugar, la planificación de las convocatorias debe tener en cuenta el plazo en el que se van a convocar todas las unidades de competencia de una determinada cualificación profesional, para que los candidatos puedan completar al menos un certificado de profesionalidad [art. 10.2 RD 1224/2009]. En segundo lugar, se debe realizar al menos una convocatoria anual con el fin de facilitar que las personas adultas que no posean el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria puedan obtener como mínimo una cualificación profesional de nivel I³⁸, para lo cual las Administraciones competentes designarán los centros en los que se podrá solicitar, en cualquier momento, la participación en el procedimiento de evaluación [art. 10.3 y 4 RD 1224/2009].

Por su parte, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en cada ámbito territorial podrán solicitar, a la Administración General del Estado o a la Administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral [art. 10.5 RD 1124/2009].

Para facilitar la participación de los trabajadores en activo en los procesos de evaluación y acreditación de competencias se prevé que puedan beneficiarse de un permiso individual de formación al amparo del art. 12.3 del RD 395/2007 que regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo de acuerdo con lo que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración [art.

³⁸ El nivel I de cualificación se define en el Anexo II del D 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como aquel que otorga competencia en un conjunto reducido de actividades relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitadas.

10.7 RD 1124/2009]³⁹. El Ministerio de Trabajo e Inmigración debe adaptar las condiciones de ejercicio del permiso a las exigencias del procedimiento, estableciendo su duración, que deberá tener en cuenta las unidades de competencia objeto de evaluación y la necesidad de participación del candidato en las distintas fases del proceso, sobre todo en la de asesoramiento y en la de evaluación de la competencia profesional. A diferencia, pues, de otros ordenamientos que han creado un permiso especial para participar en este proceso⁴⁰, el derecho español ha optado por adaptar el permiso individual de formación a la situación y necesidades específicas del procedimiento de reconocimiento.

La Administración General del Estado y las administraciones competentes de las Comunidades Autónomas, garantizarán, en cada ámbito territorial, el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, especialmente, de las personas con discapacidad. A tal fin, las personas que deseen participar en el procedimiento de reconocimiento de las competencias dispondrán de los medios y recursos que se precisen para acceder y participar en el mismo [art. 10.8 RD 1224/2009]⁴¹.

Los requisitos que deben reunir las personas que deseen participar en el procedimiento son los siguientes [art. 11.1 RD 1224/2009]:

1. Poseer la nacionalidad española, haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión, o ser titular de una autorización de residencia o de residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración.

³⁹ *Vid.*, al respecto, MARTÍN PUEBLA, E., *El sistema de formación profesional para el empleo*, Lex Nova, Valladolid, 2009, pp. 98 y ss.

⁴⁰ Los art. L. 6422-1 a L. 6422-10 del *Code du travail* francés regulan el *congé pour validation des acquis de l'expérience*, cuyos rasgos más notables son los siguientes:

1. Está subordinado a una antigüedad de veinticuatro meses, cualquiera que haya sido la naturaleza del contrato, de los que doce deben acreditarse en la empresa (art. R. 6322-1 *Code du trav.*). Existen normas específicas para los trabajadores con contrato de duración determinada.
2. La duración del permiso no puede exceder de veinticuatro horas de tiempo de trabajo, consecutivos o no, por acreditación (art. L. 6422-3 *Code du trav.*).
3. Se asimila a tiempo de trabajo a efectos de vacaciones y de derechos vinculados a la antigüedad en la empresa [art. L. 6422-5 *Code du trav.*].
4. El trabajador puede presentar una solicitud de financiación al organismo paritario recaudador autorizado al que el empresario cotiza a estos efectos o, en su caso, al de la rama o sector al que pertenece la empresa o, si no existe, al organismo interprofesional regional [art. L. 6422-4 *Code du trav.*].
5. Dicho organismo debe aceptar dicha solicitud, salvo que la misma no sea susceptible de vincularse a una acción

⁴¹ La normativa a la que alude el texto es la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE del 3 de diciembre). La Ley 49/2007, de 26 de diciembre establece el régimen sancionador en la materia.

Así pues, debe tratarse de ciudadanos españoles o de ciudadanos extranjeros que residan legalmente en territorio español

2. Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I, y 20 años para los niveles II y III.
3. Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:
 - a. Si se trata de experiencia laboral se deben justificar, al menos, 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.
 - b. Si se trata de de formación se deben justificar, al menos, 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.
4. En los casos en los que la convocatoria exija requisitos específicos no académicos se deben poseer los documentos justificativos de los mismos.

Las personas mayores de 25 años que reúnan los requisitos de experiencia laboral o formativa indicados en el apartado anterior y que no puedan justificarlos mediante los documentos señalados en el artículo 12 del RD 1224/2009, podrán solicitar su inscripción provisional en el procedimiento, sin perjuicio de que presenten la justificación de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación mediante alguna prueba admitida en derecho. Las Administraciones competentes designarán a los asesores y asesoras necesarios para estudiar estos casos, los cuales deberán emitir un informe sobre la procedencia o no de la participación del aspirante en el procedimiento. Si el informe es positivo, se procederá a la inscripción definitiva [art. 11.2 RD 1224/2009].

La experiencia laboral se justifica con los siguientes documentos [art. 12.1 RD 1224/2009]:

1. Para los trabajadores asalariados con certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social⁴², del Instituto Social de la Marina o de la

⁴² Con el objetivo de facilitar la comunicación de datos entre la Tesorería General de la Seguridad Social y las Administraciones que gestionen el procedimiento de reconocimiento se prevé que éstas promuevan el establecimiento de un sistema de comunicación electrónica con la Tesorería General de la Seguridad Social para la transmisión de estos datos [art. 12.2, último apartado del RD 1224/2009].

mutualidad a la que estuvieran afiliados, donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación; y con contrato de Trabajo o certificación de la empresa donde hayan adquirido la experiencia laboral, en la que conste específicamente la duración de los períodos de prestación del contrato, la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.

2. Para los trabajadores autónomos con certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina de los períodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente y descripción de la actividad desarrollada e intervalo de tiempo en el que se ha realizado la misma.
3. Para trabajadores voluntarios o becarios con certificación de la organización donde se haya prestado la asistencia en la que consten, específicamente, las actividades y funciones realizadas, el año en el que se han realizado y el número total de horas dedicadas a las mismas.

Para las competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales de formación, la justificación se realizará mediante documento que acredite que el aspirante posee formación relacionada con las unidades de competencia que se pretendan acreditar, en el que consten los contenidos y las horas de formación [art. 12.1 RD 1224/2009].

La inscripción para la participación en el procedimiento de evaluación se formaliza en los lugares o por los medios que determinen las Administraciones competentes en la correspondiente convocatoria. El modelo de solicitud contendrá los aspectos señalados en el anexo II. La solicitud irá acompañada del historial personal y/o formativo de acuerdo con el modelo de curriculum vitae europeo⁴³.

Con el fin de facilitar la fase de asesoramiento, los candidatos podrán también presentar cuestionarios de autoevaluación, así como la documentación que consideren necesaria para justificar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se hayan inscrito [art. 13.3 RD 1224/2009]

Los aspirantes a participar en el procedimiento podrán inscribirse en cualquier convocatoria pública para la evaluación y acreditación de la competencia profesional. Para ello, las convocatorias se publicarán íntegras en los boletines o diarios oficiales de las Administraciones responsables y un extracto de las mismas en el Boletín Oficial del Estado. Las Administraciones competentes

⁴³ El modelo europeo común de Curriculum Vitae se estableció por la Recomendación 2002/236/CE. En él se basó la Decisión 2241/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass), uno de cuyos instrumentos es precisamente el Curriculum Vitae Europass.

harán pública la lista de aspirantes admitidos en el procedimiento, que iniciarán la fase de asesoramiento [art. 13.4 y 5 RD 1224/2009].

B. Instrucción del procedimiento

El núcleo del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias consta de tres fases: asesoramiento, evaluación de la competencia profesional y acreditación y registro de la misma.

La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia, principalmente profesional, parte del presupuesto de que el trabajo puede tener un valor formativo, esto es, de que puede ser la vía para la adquisición de conocimientos, capacidades y aptitudes profesionales –de un saber y de un saber hacer– que capacitan para el desempeño de una profesión o de una ocupación. Las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral se han forjado a lo largo de un proceso lento del que el trabajador es apenas consciente, sin que haya existido un momento o un acto concretos de sanción o reconocimiento formal de las mismas (un examen, el otorgamiento de un título, etc.), como ocurre habitualmente en el ámbito de la educación formal. Puede afirmarse por ello que el procedimiento de evaluación y acreditación de tales competencias consiste básicamente en la explicitación o emergencia de competencias “ocultas”, para lo cual el candidato debe tomar conciencia de las competencias que ha ido adquiriendo con el tiempo y buscar la forma de demostrarlas o acreditarlas a la comisión evaluadora⁴⁴.

El ordenamiento español descompone este proceso en tres etapas: asesoramiento, evaluación y acreditación propiamente dicha. El asesoramiento, sin embargo, no constituye propiamente una fase del proceso, sino una facilidad o ayuda prevista en la etapa inicial en la que el candidato debe tomar conciencia de las competencias adquiridas en la actividad profesional que realiza y no acreditadas por un título, lo cual exige una cierta autoevaluación de las mismas⁴⁵. El art. 15 del RD 1224/2009 exige que el candidato complete y presente

⁴⁴ Como indican Labruyère, Ch. et Rose, J., «Validation des acquis de l'expérience: objectif partagé, pratiques diversifiées», *Notes Emploi Formation*, nº 15, CEREQ, p. 22, el factor más importante en la elaboración del dossier de experiencia es la actividad reflexiva del candidato, así como su capacidad para orientar su contenido en función de las exigencias del título.

⁴⁵ *Vid.*, Duvekot, R., «VLP in 10 steps. Towards a process-model for the use of VLP by organizations», en Duvekot, R., Schuur, K., Paulusse, J. (editors), *The unfinished story of VPL. Valuation & validation of prior learning in Europe's learning cultures*, Foundation EC-VPL & Kenniscentrum EVC Utrecht, september 2005, p. 17.

Para este autor la fase de “*commitment and awareness*” del proceso de evaluación de competencias, noción diferente del procedimiento administrativo que es objeto de análisis en este apartado. El autor enfoca el análisis desde el punto de vista organizacional, de tal forma que la fase constaría de dos pasos: tomar conciencia (de las competencias adquiridas) y establecer los objetivos dentro del contexto de la organización).

el historial personal y/o formativo⁴⁶ y las pruebas justificativas de las competencias adquiridas: declaraciones o referencias aportadas por los empleadores o los responsables del departamento o taller en el que ha trabajado, fotografías del lugar de trabajo o de los utensilios o maquinaria utilizada, etc. No es preciso insistir en la importancia que tiene esta fase del procedimiento de cara al éxito final del proceso, pues como se ha puesto de relieve, «la preparación “de” la evaluación es tan importante, pero más compleja, y de diferente naturaleza que la preparación “para” la evaluación»⁴⁷.

Se trata de un proceso que presenta indudables dificultades para personas que por lo general no tienen ninguna titulación, por lo cual necesitan un asesoramiento y un acompañamiento adecuados⁴⁸. El asesoramiento es, pues, la modalidad de ayuda prevista en esta fase inicial para que el candidato complete el informe que será objeto de evaluación en la fase sucesiva. El art. 15 del RD 1224/2009 lo prevé con carácter obligatorio, aunque deja la puerta abierta a que pueda ser individualizado o colectivo, lo cual estará en función de las características de la convocatoria y de las necesidades de los candidatos. El carácter obligatorio del asesoramiento se justifica porque cumple algo más que una mera función de ayuda para la elaboración del informe, con ser ello de por sí importante, funcionando como un auténtico filtro previo a la fase de evaluación, lo cual obliga a analizar por separado ambas actividades.

El asesoramiento o consejo propiamente dicho consiste en la ayuda que se facilita al candidato para que éste tome conciencia de las competencias que ha podido adquirir a través de la experiencia, de la forma más adecuada de acreditarlas y del título o certificado más adecuado. La recopilación de la información útil y, sobre todo, la selección de las situaciones de trabajo más adecuadas por lo que respecta al título al que se aspira requiere un cierto dominio del contenido del mismo (unidades de competencia, formación asociada a las mismas, etc.) que el candidato difícilmente puede adquirir por sí mismo, y un método de lectura e interpretación de su experiencia apropiado a las exigencias

⁴⁶ Vid., Duvékot, R., «VLP in 10 steps. Towards a process-model for the use of VLP by organizations», *op. cit.*, p. 18. En el enfoque del autor se trata de la fase de *recognition* de las competencias, que se efectúa con la ayuda de un *portfolio* o informe en el que se describe la experiencia de trabajo y se aportan las pruebas de las competencias adquiridas.

⁴⁷ Kirsch, É. et Savoyant, A., «Évaluer les acquis de l'expérience. Entre normes de certification et singularité des parcours professionnels», *Bref, CEREQ*, nº 159/1999, p. 1.

⁴⁸ La importancia del proceso de orientación y asesoramiento es puesta de relieve por Como ponen de relieve Baigorri López, J., Martínez Cía, P. y Monterrubio Ariznabarreta, E., «El reconocimiento oficial del saber profesional obtenido por la experiencia. Hacia la convergencia de políticas sociales en Europa», *Revista Europea de Formación Profesional*, nº 37, 2006/1, p. 50.

⁴⁹ *Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable*, La documentation française, 2004, p. 19, subraya la importancia que tiene la calidad del acompañamiento a lo largo de todo el procedimiento especialmente en relación con los candidatos que no poseen ningún título.

de la comisión evaluadora. Por todo ello, el acompañamiento de un profesional adecuadamente formado se revela como decisivo para realizar un informe o historial de calidad⁴⁹. Se trata, pues, de un trabajo conjunto del candidato y del asesor que debe permitir valorar si las competencias que han podido adquirirse en una experiencia laboral concreta pueden transferirse a otras situaciones⁵⁰.

En cuanto a la modalidad del mismo, la norma prevé que pueda desarrollarse de forma presencial o a través de medios telemáticos, cuando así lo establezcan las Administraciones responsables de la convocatoria y que el asesor, si lo considera necesario, cite al candidato «para ayudarle, en su caso, a autoevaluar su competencia, completar su historial personal y/o formativo o a presentar evidencias que lo justifiquen», añadiendo que «esta solicitud de asesoramiento también se podrá realizar de forma individual» [art. 15.1 y 2 RD 1224/2009].

Lo más adecuado para garantizar el éxito del procedimiento es que esta fase de explicitación de competencias adquiridas y de búsqueda de la mejor forma de acreditarlas se desarrolle con el apoyo y asesoramiento de una persona que se dedica de forma individualizada a cada candidato y que ello se haga de forma presencial⁵¹. Sólo así se puede garantizar una orientación adaptada a las necesidades de cada candidato⁵². El asesoramiento por medios telemáticos, que la norma admite de forma excepcional –sólo si lo prevé la Administración convocante– puede ser adecuado para informar de los aspectos generales del procedimiento –fases, requisitos generales exigidos, etc. –, pero no para la etapa sucesiva de elaboración del informe. Por su parte, el asesoramiento colectivo se justifica sólo en aquellos supuestos en los que los candidatos tengan un perfil profesional y una experiencia laboral sustancialmente idénticos, pero respetando el principio de que por regla general el asesoramiento se debe adecuar a las necesidades de cada candidato y que, por tanto, debe ser individualizado.

⁴⁹ Vid., *Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable*, La documentation française, 2004, p. 70.

⁵⁰ Kirsch, É. et Savoyant, A., «Évaluer les acquis de l'expérience. Entre normes de certification et singularité des parcours professionnels», *Bref, CEREQ*, nº 159/1999, p. 4.

⁵¹ Vid., Labruyère, Ch. et Rose, J., «Validation des acquis de l'expérience: objectif partagé, pratiques diversifiées», *Notes Emploi Formation*, nº 15, CEREQ, pp. 22 y 23. Insisten estos autores en la necesidad de un diálogo entre el asesor y el candidato debido a la dimensión irreductiblemente individual del recorrido de reconocimiento y acreditación de las competencias.

⁵² Como ponen de relieve Jacques, M-H., Marchan, F. y Neyrat, F., «La mise en oeuvre du droit à la validation des acquis de l'expérience», *Droit Social*, nº 5, mai, 2002, p. 602, «esta etapa se caracteriza por una auténtica "pedagogía" individualizada y progresiva (a cargo del asesor), completada por un trabajo intermedio que debe efectuar el candidato».

^{Por} lo que respecta a la caracterización de este trabajo pedagógico, los autores lo describen como una «programación didáctica en la que el asesor manipula los saberes, los saberes-hacer y los saberes-estar del candidato para dotar de coherencia a su recorrido profesional, seleccionando las experiencias y resaltando los elementos dignos de figurar en el dossier».

El asesor, atendiendo a la documentación aportada, realizará un informe orientativo sobre la conveniencia de que el aspirante acceda a la fase de evaluación y sobre las competencias profesionales que considera suficientemente justificadas. Si el informe es positivo se trasladará a la correspondiente comisión de evaluación toda la documentación aportada así como el informe elaborado debidamente firmado. En caso de informe negativo se indicará al candidato la formación complementaria que debería realizar y los centros donde podría recibirla. No obstante, dado que el contenido del informe del asesor no es vinculante, el candidato podrá decidir pasar a la fase de evaluación. En este caso, junto con el informe del asesor, se trasladará también a la comisión de evaluación la documentación referida [art. 15.5 RD 1224/2009].

La evaluación constituye el eje o fase central del procedimiento de reconocimiento y acreditación pues integra la actividad dirigida a comprobar si el candidato demuestra la competencia o competencias profesionales que conforman el título profesional o, en su caso, la unidad de competencia a cuya acreditación se aspira⁵³. La evaluación debe desarrollarse siguiendo una planificación previa, en la que deben determinarse aspectos como las actividades y métodos de evaluación, así como las fechas y los lugares en los que tendrá lugar. De cada actividad evaluadora debe quedar un registro firmado por el aspirante y el evaluador. [art. 16. 5 RD 1224/2009].

Durante esta fase la comisión evaluadora debe, pues, analizar si el candidato demuestra «la competencia profesional requerida en las realizaciones profesionales, en los niveles establecidos en los criterios de realización y en una situación de trabajo, real o simulada, fijada a partir del contexto profesional» [art. 16.1 RD 1224/2009]. La evaluación comienza analizando el informe redactado por el asesor y la documentación aportada por el candidato. Además se pueden solicitar, si se considera necesario, las pruebas que proceda para evaluar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se haya inscrito el candidato [art. 16.2 RD 1224/2009], que estarán en función del tipo de competencia objetivo de evaluación, pudiendo consistir en una prueba práctica que permita demostrar al candidato su habilidad o destreza o en una o varias pruebas teóricas, orales o escritas⁵⁴.

⁵³ En el enfoque de Duvekot («VLP en 10 steps. Towards a process-model for the use of VLP by organizations», *op. cit.*, p. 18) se trata de la fase de “*valuation and assessment of competences*”, que implica el establecimiento de ciertos *standards* o referentes para llevar a cabo la evaluación, la evaluación propiamente dicha y la validación (o certificación), que pueden tener efectos a nivel de la simple organización o empresa, a nivel sectorial o a nivel nacional. Con esta fase se concluye la fase retrospectiva del proceso de validación de competencias, las otras dos fases que incluye este autor tienen que ver con lo que denomina el “poder de prospectiva” de la validación de competencias (VLP).

⁵⁴ *Vid.*, Kirsch, É. et Savoyant, A., «Évaluer les acquis de l'expérience. Entre normes de certification et singularité des parcours professionnels», *Bref, CEREQ*, nº 159/21999, p. 1.

En el proceso de evaluación la comisión debe utilizar los métodos que considere adecuados y necesarios para comprobar lo afirmado por el candidato en la documentación aportada, tales como la observación del candidato en el puesto de trabajo, simulaciones, pruebas estandarizadas de competencia profesional o una entrevista profesional. La selección de los métodos y su concreción en actividades de evaluación se realizará de acuerdo con la naturaleza de la unidad de competencia, las características de la persona aspirante a participar en el procedimiento y los criterios para la evaluación recogidos en las Guías de evidencias [art. 16.3 y 4 RD 1224/2009].

El resultado de la evaluación de la competencia profesional en una determinada unidad de competencia se expresará en términos de demostrada o no demostrada [art. 16.6 RD 1224/2009]. El candidato evaluado será informado de los resultados de la evaluación y tendrá derecho a reclamación ante la Comisión de Evaluación y, en su caso, a presentar recurso de alzada ante la Administración competente [art. 16.7 RD 1224/2009]⁵⁵.

Si el proceso de evaluación culmina con éxito, al candidato se le expedirá una acreditación de cada una de las unidades de competencia en las que haya demostrado su competencia profesional, de acuerdo con el modelo del anexo III-A. Cuando, a través de este procedimiento, el candidato complete los requisitos para la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional, la Administración competente le indicará los trámites necesarios para su obtención. La obtención del título de Técnico o de Técnico superior requerirá cumplir los requisitos de acceso previos a las enseñanzas correspondientes, según lo prevé la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, de 3 de mayo.

La expedición de la acreditación de unidades de competencia corresponderá a la Administración competente, que transferirá los resultados a un registro, de carácter estatal, nominal y por unidades de competencia acreditadas. El Servicio Público de Empleo Estatal será el responsable del fichero de este registro, al que tendrán acceso el Ministerio de Educación para el ejercicio de las competencias atribuidas al mismo por ley y las Administraciones educativas y laborales de las Comunidades Autónomas [art. 18.1 y 2 RD 1224/2009].

La acreditación de una unidad de competencia adquirida por este procedimiento tiene efectos de acreditación parcial acumulable de acuerdo con lo establecido en el art. 8.3 de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado. De esta forma, las Administraciones educativa y laboral reconocerán las unidades de competencia

⁵⁵ El expediente de todo el proceso, en el que se recogerán todos los registros y resultados producidos a lo largo del procedimiento, será custodiado por la Administración competente art. 16.8 RD 1224/2009].

acreditadas, que surtirán efectos de convalidación de los módulos profesionales correspondientes y de exención de los módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad [art. 19 RD 1224/2009].

Al concluir el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias, la Administración remitirá a los candidatos un escrito indicando las posibilidades de formación, con las orientaciones pertinentes, para que puedan acreditar en convocatorias posteriores las unidades de competencia para las que habían solicitado acreditación o para completar la formación conducente a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con las mismas [art. 20 RD 1224/2009]⁵⁶. En este momento el asesor puede orientar al candidato en relación sobre la forma de completar las competencias⁵⁷.

3.5. Organización y gestión del procedimiento

Las estructuras organizativas responsables del procedimiento serán la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas [art. 15 RD 1224/2009]. En el ámbito de la Administración General del Estado, los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación deben constituir una comisión interministerial para garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del procedimiento de evaluación y para el seguimiento y evaluación del mismo, que asumirá funciones de recogida de información, intercambio de asesores y evaluadores entre las diferentes Comunidades Autónomas, promoción de acuerdos entre las Administraciones para la realización de todas o alguna de las fases del procedimiento y elaboración de las Guías de evidencias de las diferentes unidades de competencia así como el resto de la documentación y los instrumentos necesarios para la implementación del procedimiento de evaluación y acreditación.

Por su parte, en cada Comunidad Autónoma las Administraciones educativa y laboral competentes establecerán conjuntamente la estructura organizativa responsable del procedimiento de evaluación y acreditación, que deberá indicar, al menos, los órganos, unidades y colectivos encargados de realizar las siguientes funciones: gestión única del procedimiento, seguimiento y evaluación de resultados, información, asesoramiento, evaluación de los candidatos, acreditación y registro de las unidades de competencia.

⁵⁶ Vid., sobre este tema, Labrüyère, Ch. et Rose, J., «Validation des acquis de l'expérience: objectif partagé, pratiques diversifiées», *Notes Emploi Formation*, n° 15, CEREQ, pp. 9 y 10.

⁵⁷ Vid., *Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable*, La documentation française, 2004, p. 19. Se trataría de una tercera fase del acompañamiento, especialmente necesaria cuando se trata de candidatos con déficit de formación inicial.

El Consejo General de Formación Profesional participará como órgano asesor y consultivo en el seguimiento y evaluación del desarrollo y resultados de dicho procedimiento.

Las Administraciones públicas competentes garantizarán, en la forma prevista en sus respectivos ámbitos territoriales, la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Las administraciones responsables del procedimiento de evaluación y acreditación, en el ámbito territorial correspondiente, deberán planificar, dirigir y coordinar la gestión del mismo, facilitar al Estado los datos necesarios para el seguimiento y evaluación del procedimiento, las comisiones de evaluación y dictar las correspondientes instrucciones, habilitar a los asesores y evaluadores y planificar su formación inicial y continua, entre otras funciones [art. 22 RD 1224/2009].

Los asesores y los evaluadores desempeñan, como ha podido comprobarse, funciones de vital importancia en el marco del procedimiento de reconocimiento de las competencias, de ahí que la norma preste una especial atención a los requisitos que deben reunir y exija la habilitación para ejercer dicha función por parte de la Administración competente.

Las funciones concretas atribuidas a los asesores consisten básicamente en aconsejar al candidato en la preparación y puesta a punto del proceso de evaluación, así como, en su caso, en el desarrollo del historial profesional y formativo presentado y en la cumplimentación del cuestionario de autoevaluación y elaborar un informe orientativo sobre la conveniencia de que el aspirante a participar en el proceso pase a la fase de evaluación, sobre las competencias profesionales que considera suficientemente justificadas y, en su caso, sobre la formación necesaria para completar la unidad de competencia que pretenda sea evaluada [art. 23 RD 1224/2009].

Los miembros de las comisiones de evaluación concretan las actividades de evaluación de acuerdo con los métodos e instrumentos establecidos por la comisión de evaluación y con lo establecido en la correspondiente guía de evidencias, realizan la evaluación de acuerdo con el plan establecido registrando sus actuaciones en los documentos normalizados y evalúan a los candidatos siguiendo el procedimiento establecido y resolviendo las incidencias que puedan producirse⁵⁸ [art. 24 RD 1224/2009]:

La habilitación administrativa para ejercer como asesor o como evaluador está subordinada a la acreditación de los requisitos previstos en el art. 25 RD

⁵⁸ Vid., *Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable*, La documentation française, 2004, p. 27. La selección de formadores y profesionales que deban integrar las comisiones de evaluación se debe efectuar sobre la base su capacidad para vincular las competencias con los oficios, y no tanto sobre la vinculación entre la formación y oficios.

1224/2009, que tratan de garantizar tanto la cualificación profesional previa, en la forma de experiencia profesional, para ejercer estas funciones como la formación específica indispensable para desempeñar la función que tienen asignada en el marco del procedimiento de evaluación.

Los requisitos previstos en la norma consisten en acreditar una experiencia de al menos cuatro años como profesores de enseñanza secundaria o técnicos de formación profesional con atribución docente en la Familia Profesional correspondiente, formador especializado en las unidades de competencia que se especifiquen o profesional expertos en las unidades de competencia que se especifiquen y superar un curso de formación específica organizado o supervisado por las Administraciones competentes⁵⁹.

La adecuada formación de asesores y evaluadores reviste una importancia fundamental para el correcto desarrollo del procedimiento de reconocimiento de competencias y para el propio éxito de esta figura, tanto desde el punto de vista personal de los candidatos –acceso al título o certificado o, en su caso, reconocimiento parcial de las competencias–, como desde el punto de vista social –consecución de los objetivos que se esperan de ella–. Como se ha observado en relación con la experiencia francesa, «ya se trate de proporcionar información sobre la VAE, del acompañamiento o de la certificación propiamente dicha, el despliegue del dispositivo requiere personal capaz de evolucionar en el ámbito de las cualificaciones y que haya adquirido experiencia en la evaluación de las competencias, con independencia de su relación con la formación», por lo que se ha debido llevar a cabo un importante esfuerzo de formación para profesionalizar al personal⁶⁰. Es de esperar, por ello, que las Administraciones presten a la formación de estos profesionales la atención y los recursos necesarios para que puedan cumplir con garantías de éxito sus funciones.

Las comisiones de evaluación son nombradas por la Administración responsable de la gestión del procedimiento. Se deben designar las comisiones necesarias de las diferentes especialidades o familias profesionales correspon-

⁵⁹ Los contenidos del curso tomarán como referente lo establecido en los Anexos IV y V del RD 1224/2009.

⁶⁰ Vid., *Rapport d'étape du Haut Comité Éducation-Économie-Emploi: VAE: construire une professionnalisation durable*, cit., p. 27. «En la hipótesis de un desarrollo importante de la VAE, la ampliación del vivero de personas susceptibles de formar parte de las comisiones de evaluación requiere que se tomen medidas de formación sistemáticas de los profesores en este tipo de actividad, así como en la de acompañamiento».

Por su parte, Labruyère, Ch. et ROSE, J., «Validation des acquis de l'expérience: objectif partagé, pratiques diversifiées», cit., p. 18, afirman que si el auge del dispositivo (de VAE) no va acompañado de un esfuerzo consecuente de formación del personal que interviene en todas las etapas, el riesgo de pérdida del sentido global de la dinámica del reconocimiento y de la disminución de la calidad de los dossiers y de las evaluaciones podría ser importante.

dientes a las unidades de competencia para las que se haya convocado el procedimiento de evaluación y acreditación [art. 26 RD 1224/2009].

Cada comisión estará formada por un mínimo de cinco personas acreditadas para evaluar, de las que una ostentará la presidencia, otra la secretaría, actuando los miembros restantes como vocales. En su composición se debe garantizar la presencia de evaluadores provenientes tanto del sector formativo como del sector productivo. Excepcionalmente, las Administraciones competentes podrán designar comisiones de evaluación en las que falte alguno de los dos sectores si de otra forma no pudiese realizarse la fase de evaluación [art. 27.1 RD 1224/2009]. La comisión de evaluación podrá proponer la incorporación de profesionales cualificados en calidad de expertos, con voz pero sin voto, que deben ser nombrados, si procede, por la Administración competente [art. 27.4 RD 1224/2009].

Las comisiones de evaluación son las encargadas de organizar el proceso de evaluación a través de un plan que incluya las actividades o pruebas necesarias y la gestión derivada de su actuación, lo que supone principalmente valorar la documentación aportada por los candidatos y por el informe del asesor, determinar los métodos e instrumentos de evaluación de la competencia profesional y evaluar la competencia profesional a partir de la información recopilada y las evidencias generadas y registradas a lo largo de todo el procedimiento, tomando como referente las realizaciones profesionales y los criterios de realización de cada una de las unidades de competencia [art. 28 RD 1224/2009]. La Comisión debe informar candidato de los resultados de la evaluación y las oportunidades para completar su formación y obtener la acreditación completa de títulos de formación profesional o certificados de profesionalidad⁶¹.

Los Centros integrados públicos de formación profesional, los Centros integrados privados concertados que cuenten con la correspondiente autorización administrativa, y los Centros de Referencia Nacional podrán ser autorizados por la Administración competente en cada ámbito territorial para desarrollar las distintas fases. Cuando sea necesario, la Administración competente podrá determinar otras sedes para la realización de algunas de las fases, que cederán sus instalaciones y servicios. A estos efectos, podrán utilizarse otros centros que imparten formación profesional u otros espacios ubicados fuera de los centros docentes cuando se considere adecuado. En estos casos, la Administración competente podrá suscribir convenios con empresas u otras entidades públicas o privadas [art. 29 RD 1224/2009].

La Administración General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas, y previa consulta al Consejo General de la Formación

⁶¹ El funcionamiento y las actuaciones de las comisiones de evaluación están sujetas a la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común [art. 27.5 RD 1224/2009].

Profesional, debe elaborar un Plan de Seguimiento y Evaluación que permita comprobar la calidad, la eficacia y el impacto del procedimiento. Las Comunidades Autónomas proporcionarán a la Administración General del Estado la información y los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Seguimiento y Evaluación en el conjunto del Estado. La Administración General del Estado elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo General de la Formación Profesional y que incluirá, en su caso, propuestas de mejora para los distintos aspectos del procedimiento [art. 30 RD 1224/2009].

El procedimiento de evaluación y acreditación de la competencia profesional que desarrolle cada Administración competente a través de su propia estructura organizativa se dotará de sistemas de gestión de la calidad. Tales sistemas deben asegurar que se logren los objetivos y se cumplan las finalidades y los principios establecidos en el presente Real Decreto. Para ello, contemplará la evaluación de todos los aspectos que inciden en el procedimiento y contará con la participación de las diferentes personas y servicios que hayan intervenido en el mismo. Con este fin se prevé que el proceso de evaluación y acreditación sea verificado a través de evaluaciones internas y auditorías externas que puedan contribuir a un proceso de mejora continua.