
La formación laboral en la Europa comunitaria

por Carolina FERNÁNDEZ-SALINERO MIGUEL
Universidad Complutense de Madrid

1. Introducción

Las relaciones entre los sistemas productivos y los sistemas educativos se sitúan en el núcleo de las preocupaciones sociales desde comienzos de la década de los años sesenta. Ya la conferencia sobre políticas de crecimiento económico y de inversión en la enseñanza, celebrada en Washington por la OCDE (1966), consolidó la tesis de que la expansión de la misma contribuiría en gran medida al despegue de la economía y, al mismo tiempo, a la igualdad de oportunidades.

A partir de estos primeros pasos, se ha ido evidenciando la complejidad de las relaciones existentes entre el mundo de la producción y el mundo de la educación, entre el ámbito económico y el educativo. En principio, aunque se admita ampliamente que los sistemas de formación configuran una parte de la infraestructura laboral y social, la contribución específica que pueden aportar a la economía todavía no ha sido demostrada de

modo convincente mediante análisis de rentabilidad o de costo/beneficio; siendo cuestionadas, de la misma manera y en el momento actual, las hipótesis y utilidad práctica de estos análisis.

Se pretende, a este respecto, llenar el vacío que hay entre educación y trabajo —haciendo «adaptable» a la vida del adulto la educación, y «educativa» la experiencia del trabajo—. Pero, los conceptos y estructuras que se utilizan continúan subrayando la separación entre ambas esferas y dificultan el examen de estos problemas (Díaz Guerra, 1989, 99-113). Emerge, con tal motivo, la necesidad de un enfoque que integre los factores que se relacionan con la enseñanza y que permita explorar las influencias entre los mismos, situando a los sistemas de aprendizaje en el contexto socioeconómico como uno de esos factores. En este sentido, la Unión Europea ha desarrollado un marco de actuaciones inscritas en su Política Social para optimizar el nivel de competencia de la población activa ante las va-

riaciones sufridas por el mundo de la ocupación en las últimas décadas.

2. La Política Social comunitaria como ámbito de desarrollo de la formación laboral

La tarea comunitaria dentro de su Política Social resulta amplia y variada al suscitar una estrecha colaboración entre los Estados miembros en cuestiones relacionadas con el empleo, el derecho y condiciones de trabajo, la formación y perfeccionamiento profesionales, la seguridad social, la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, la higiene en el trabajo y el derecho de sindicación y de conclusión de convenios colectivos entre trabajadores y empresarios (artículo 118 del Tratado de la Comunidad Económica Europea, 1957). Se incide, por tanto, en el imperativo de llevar a cabo medidas de formación unidas a las políticas de empleo y de auge económico.

La pertinencia de esta formación como respuesta a las exigencias de productividad y de competitividad se hace, en consecuencia, más evidente cuando se constatan procesos de transformación en Europa como: La prolongación de la escolaridad obligatoria; la extensión del diálogo social en materia de capacitación; la tendencia a la descentralización en la gestión y en la impartición de la misma, adecuando las actuaciones a las peculiaridades y demandas de cada zona geográfica concreta; así como, la aparición de un verdadero «mercado de la formación», a distintos niveles, en relación con diferentes sectores económico-productivos

y respecto a diversas fuentes institucionales (Retuerto, 1991, 121).

La actuación comunitaria, con tal objeto, promueve una política común de formación entendida como una acción conjunta, coherente y progresiva, que implica que cada Estado miembro defina sus programas y favorezca su realización conforme a los principios generales instaurados por la Comunidad dentro de este ámbito. No adquiere, por consiguiente, la responsabilidad del país, sino que establece una política de armonización de las diferentes actuaciones de los Estados miembros en lo relativo al tema formativo. Además contempla, no sólo las necesidades de la economía, sino también los derechos de los ciudadanos a una formación adecuada y el acceso al nivel profesional correspondiente a sus aspiraciones, aptitudes y conocimientos.

3. Delimitación del concepto de formación laboral en la Europa de los quince

Pero ¿qué se entiende por formación laboral en la Europa contemporánea? La formación siempre se ha considerado una parte integrante en la promoción de los diversos tipos de aprendizaje y desarrollo humanos. Sin embargo, sólo actualmente se le reconoce plenamente su contribución fundamental a la eficacia y eficiencia empresarial. Tanto las organizaciones como las instituciones y los Gobiernos están comenzando a valorar la inversión adecuada, continua y a largo plazo en esta función (Puchol, 1995, 173); ya que todo tipo de sociedad productiva tiene que adaptarse y sobreponerse a

tiempo y de una manera flexible, a los cambios sociales, técnicos y económicos, a fin de sobrevivir y obrar eficazmente.

Esta necesidad se está convirtiendo en un imperativo a medida que nos introducimos en el siglo XXI. Imperativo que tiene sus raíces en la ausencia de actitudes y perspectivas especiales de la mano de obra de diversos países, tanto individuales como grupales, de organización e institucionales. En este contexto, la formación se constituye en uno de los procesos de alcance transversal por los que tales carencias pueden ser cubiertas (Gan et al, 1995, 18-19); contribuyendo, de esta manera, a lograr los objetivos actuales de la empresa, definidos como la preparación de los individuos para asimilar los cambios y convertirlos en actividad creadora y la potenciación de nuevas actitudes hacia el aprendizaje permanente como fuente de promoción personal y profesional (Barreda, 1995, 11). La formación, así concebida, se conforma en un medio para acrecentar la calidad de vida y la conciencia de las opciones que se abren a cada uno en las esferas laboral y social, cuya meta esencial consiste en dotar a los sujetos de ciertas estrategias para propiciar su autonomía dentro del contexto de trabajo.

La formación puede ser considerada, consiguientemente, como el proceso de mejora de las capacidades (calidades o habilidades), conocimientos y aptitudes de las personas que forman parte de una organización, integrando sus criterios y moderando sus actitudes ante los estímulos y acontecimientos externos de manera que participen plenamente en el

desenvolvimiento de una cultura organizativa. Siguiendo a Solé y Mirabet (1997, 21),

«el propósito de la formación es capacitar a quien se forme para poder realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinados. La *formación* se define como una metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las *competencias técnicas y profesionales* de las personas en sus puestos de trabajo, a enriquecer sus *conocimientos*, a desarrollar sus actitudes, a la mejora de sus *capacidades* y a enseñarles a aprender».

Estas afirmaciones son secundadas específicamente por la actual Unión Europea. Ámbito comunitario que está llevando a cabo programas y actuaciones de formación para favorecer el perfeccionamiento de las competencias de su población. Es una optimización que resulta imprescindible si se quiere conseguir en todas sus posibilidades la «Europa de los ciudadanos», en cuyo caso las dificultades de los colectivos descualificados tendrán que ser objeto de atención creciente por dos razones en particular: 1) Para proporcionarles medios de progreso económico y social mediante la ampliación de sus oportunidades de participación en la vida económica de la nación; y 2) porque, sin la posesión de una cualificación reconocida, la perspectiva de la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad no será más que un lema en lo que a ella se refiere.

Como consecuencia, la formación laboral se configura como un ámbito de expansión de la educación que circunscribe la realidad social al área productiva, estableciéndose como un mecanismo de cre-

cimiento individual para el avance industrial ante un panorama internacional de similares características económicas y necesidades de capacitación geográficamente muy próximas.

4. Los instrumentos comunitarios de la Política Social en la que se enmarca la formación laboral en Europa: Principios normativos y actuación programática

La actual Unión Europea, a través de su Política Social, asume la importancia que está adquiriendo la formación para y en el trabajo en los distintos Estados miembros y adopta ciertas medidas —en un primer momento de carácter normativo y después como actuaciones programáticas—, encaminadas a favorecer y potenciar las iniciativas que, con tal motivo, se están llevando a cabo en los países europeos. El origen de esta preocupación es la consolidación del *gran mercado* como finalidad económica común para toda la Europa comunitaria, circunstancia que va a implicar nuevas e importantes exigencias en materia de perfeccionamiento profesional.

4.1. Principios normativos

La intervención de las Instituciones de la Comunidad en el ámbito formativo se puede considerar muy temprana, con una continuidad en el tiempo que ha promovido un importante acervo comunitario en este campo, cuyo carácter jurídico, sociolaboral y económico-tecnológico aporta un conocimiento más globalizado del presente fenómeno en Europa.

A) Base jurídica

El punto de origen se sitúa en el propio *Tratado Constitutivo de la CEE* (firmado en Roma el 25 de marzo de 1957). En él, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Comité Económico y Social, se encarga al Consejo definir

«los principios generales para la realización de una política común de formación profesional capaz de contribuir al desarrollo armónico tanto de las economías nacionales como del Mercado Común» (artículo 128 del Tratado de la CEE).

Al mismo tiempo, con arreglo al artículo 118, se anima a la Comisión Europea a incentivar «una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social», particularmente en las áreas relacionadas con «la formación y perfeccionamiento profesionales». Y, en lo que respecta al artículo 117, se reconoce que

«los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso».

Un papel especialmente relevante están llamados a desempeñar, dentro de este marco de actuación, los Fondos Estructurales y, en particular, el *Fondo Social Europeo*, como útil de financiación de las diversas acciones planteadas [1].

Se perfila, por consiguiente, una triple finalidad formativa. En primer lugar, la articulación de medidas comunitarias complementarias a las de los Estados miembros, es decir, la subsidiariedad de los aprendizajes más globales a los más concretos y adaptados a una realidad na-

cional particular. En segundo lugar, la cooperación internacional como posibilidad de enriquecimiento formativo y como instrumento de transferencia de experiencias. Y, en tercer lugar, la constatación de las necesidades de capacitación de los propios individuos como punto de partida para la puesta en marcha de medidas de cualificación precisas.

Para dar respuesta a los requerimientos precedentes, se considera esencial el reconocimiento normativo de *la correspondencia de cualificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de la CEE* (Journal Officiel des Communautés Européennes N.º L 199, 31.7.1985, p.56), potenciado desde la perspectiva dialógica del Acta Única Europea (firmada en febrero de 1986). Su meta más clara consiste en favorecer en los trabajadores la posibilidad de utilizar mejor sus conocimientos, habilidades y destrezas, en especial, para el acceso a un empleo adecuado en otro Estado miembro. En relación con esta medida, se aprueba *un sistema general de reconocimiento para títulos de enseñanza superior que sancionan formaciones profesionales de una duración mínima de tres años*, fundamental a efectos profesionales (Diario Oficial de las Comunidades Europeas N.º L 19, 24.1.1989, p.16), que se aplica en todos los países comunitarios que se propongan ejercer, por cuenta propia o ajena, una profesión regulada en un Estado miembro de acogida. Sistema que se ve completado con *otro de similares características* que abarca los dos niveles de la formación profesional que no cubre el sistema general inicial, esto es: El correspondiente a la capacitación

adquirida en un ciclo de estudios secundarios y el relativo a la formación obtenida en un ciclo de estudios postsecundarios denominado «corto», con una duración inferior a tres años y mínima de uno (Diario Oficial de las Comunidades Europeas N.º L 209, 24.7.1992, p.25) [2].

La convergencia socioeconómica de estas medidas se descubre al apuntarse la necesidad de equiparar en la Unión Europea las titulaciones académicas o formaciones de carácter profesional y laboral, para lograr así una mayor coherencia en la capacitación de los ciudadanos europeos, así como un incremento de su empleabilidad, esencialmente, en el momento actual de desarrollo de la libertad de circulación dentro de la Comunidad; buscando también la convergencia formativa y la transparencia en las acreditaciones por la vía de la capacitación y no de los deseos de la política.

Con los objetivos previos ya determinados, los Estados miembros elaboran un nuevo Documento Comunitario cuya finalidad real es conseguir la cohesión económica y social en toda la Comunidad, prosiguiendo el camino institucionalizado por el Acta Única Europea, y que pretende lograr una sistematicidad cada vez mayor de la actividad desarrollada por los Estados integrados en la Europa comunitaria, al tiempo que se consolida y amplía el específico marco constituido por las políticas propias de ésta (Dutheillet, 1993, 194-200). Este Documento es, concretamente, el *Tratado de la Unión Europea de Maastricht* (firmado el 7 de febrero de 1992) que, con respecto a la política formativa (artículos 126 y 127),

contempla como innovación fundamental la búsqueda de la calidad en las acciones más que su cantidad, al mismo tiempo que el apoyo a la actuación de cada Estado prioritariamente a la de la Comunidad como globalidad ultranacional.

Estas ideas se mantienen en el momento presente pero amparadas por una nueva estructura normativa, el *Tratado de Amsterdam* (firmado el 2 de octubre de 1997), suscrito ya por los quince Estados miembros y en el cual no se advierten grandes cambios en relación con la política de formación desarrollada por la Comunidad (únicamente en la numeración de los artículos 126 y 127 que pasan a convertirse en el 149 y el 150). Aunque si se vislumbra la necesidad de situar a la formación como una medida de acompañamiento de otras políticas (como la de empleo, investigación y desarrollo, nuevas tecnologías, etc.), que favorezca una auténtica y global optimización de las personas y las instituciones que componen la actual Unión Europea.

El mencionado Tratado es una actualización de los postulados anunciados en documentos europeos precedentes [3], en el cual se confirma la preocupación común evidenciada por la Comunidad en materia de capacitación, orientada de manera especial al empleo e implicada en una estrategia de cooperación entre Estados que coordine acciones de formación concretas y transferibles. Actualmente el presente Tratado ha sido reformado en alguno de sus aspectos, según queda recogido en las conclusiones de la *Conferencia Intergubernamental de Niza* [4]. La reforma de Niza ha tenido un claro

objetivo: Preparar a la Unión Europea para las futuras ampliaciones, abordando la reforma frustrada en Amsterdam, cuya finalidad esencial es garantizar la operatividad de una organización compuesta por, presumiblemente en un futuro no muy lejano, veintisiete Estados miembros (Alonso, 2001, XIII).

B) Base sociolaboral

Constituida la formación laboral como herramienta esencial de la política estructural comunitaria, se comienza a potenciar el sentido más social de este planteamiento; es decir, se promueve la actividad formativa como factor de apoyo al desarrollo, más que como mecanismo para incrementar las diferencias individuales. En este sentido, se establece la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores* (aprobada por once Estados miembros en diciembre de 1989) [5]. Esta Carta proclama solemnemente el derecho a la formación profesional continua, en su Título I relativo a los Derechos Sociales Fundamentales (artículo 15), completado con las aportaciones que, en materia de formación inicial, se recogen en el artículo 23, inscrito en el apartado relativo a la Protección de los Niños y los Adolescentes (Piehl y Sellin, 1994, 15) [6].

Resulta patente que la formación, tanto inicial como continua, es un derecho poseído por el individuo que debe ser potenciado a lo largo de su vida activa, ante las rápidas transformaciones sufridas por el mundo del trabajo, las innovaciones económicas y las nuevas tecnologías.

En unión con este mecanismo, se per-

fila el *Programa de Acción Social* (1989) [7], con una marcada orientación legislativa, pero claramente destinado a aplicar los objetivos definidos en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y a favorecer la dimensión social del mercado único.

Posteriormente, en abril de 1995, la Comisión adopta el *Programa de Acción Social a medio plazo (1995-1997)* [8], en el cual se distingue a la educación y a la formación como factores clave para la estabilidad social en la Comunidad (punto 2). Educación y formación que deben flexibilizar sus planteamientos y tener un carácter profesional más pertinente con los requerimientos sociolaborales, siendo indispensable para ello el desarrollo de una nueva cultura del compromiso respecto del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Con esta misión se ha de prestar especial atención a una serie de cuestiones, entre las que figuran los nuevos modelos de enseñanza profesional, las titulaciones actuales, la mejora de la previsión de las carencias de capacitación, el incremento de novedosas aptitudes para participar en la sociedad tecnológica y de la información, así como el fomento del uso de las nuevas tecnologías en el campo educativo y formativo. El programa contiene tres mensajes principales:

- La política social se encuentra en el centro del proceso de integración europea.
- La amplitud de los cambios socio-económicos requiere una visión europea dinámica y flexible.

- Las políticas sociales y económicas deben estar más compenetradas.

A partir de los logros del primer programa y del nuevo impulso aportado al proceso de empleo por el Tratado de Amsterdam, el *Programa de Acción Social 1998-2000* (Diario Oficial de la Unión Europea N.º C 93, 6.4.1999, p. 56) genera un nuevo marco para la política social europea. Sus objetivos clave son promover una sociedad diversificada y preparar a los ciudadanos para enfrentarse a un mundo laboral en transformación constante inserto en una era de globalización y de cambio tecnológico rápido. El programa agrupa las principales líneas de acción bajo tres títulos principales: Empleo, cualificación y movilidad; el mundo del trabajo en evolución, y una sociedad plural.

La estrategia sociolaboral que trasciende de los planteamientos precedentes nos permite comprender la orientación hacia similares metas, tanto del trabajo, como de la estructura social o de la actividad formativa. Todos estos ámbitos confluyen en un punto común: El desarrollo de la persona. Es decir, el ciudadano europeo se configura poco a poco como el núcleo de las actuaciones comunitarias, buscando siempre la mejora de su actividad laboral, acompañada de la cualificación necesaria y de las alternativas de progreso social imprescindibles para que alcance una verdadera «calidad de vida» [9].

C) Base económico-tecnológica

El mencionado componente social que se reconoce a la formación en Europa, se

define en el marco de la expansión económica y tecnológica de los mercados. En relación con este punto surge el *Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo* (Delors, 1993, 127-133). En él se consolida una nueva conceptualización de la actividad formativa basada en la revalorización del capital humano a lo largo de toda su vida activa, partiendo de la educación general y apoyándose en la formación inicial para enlazar posteriormente con la formación continua. Con tal intención resulta necesario que los esfuerzos de capacitación vayan unidos, tanto a la progresividad en los conocimientos de carácter básico —ligados al ámbito empresarial como apoyo a la evolución de competencias profesionales precisas—, como a la adaptación de las acciones al relanzamiento del crecimiento y del empleo; potenciándose la idea del desarrollo, de la generalización y de la sistematización de la formación permanente, al mismo tiempo que la idea de la renovación de los sistemas y estructuras de cualificación en función de la necesidad creciente de recomposición y reconstrucción constante de los conocimientos y del saber.

La promoción del empleo pasa a formar parte de las metas de la Unión Europea y se convierte en una cuestión de interés común para los Estados miembros. El nuevo objetivo es alcanzar un alto nivel de empleo, sin debilitar la competitividad comunitaria y sin olvidar que los constantes desafíos provocados por el mercado de trabajo deben ir unidos a una política adecuada y concreta de capacitación permanente.

Para llegar a ese objetivo, se otorga a la Unión una nueva competencia, complementaria a la de los Estados miembros, con vistas a la elaboración de una estrategia coordinada para el empleo. El elemento clave de dicha estrategia lo constituyen las líneas directrices comunes, definidas siguiendo el modelo adoptado en el Consejo Europeo de Essen (9 y 10 de diciembre de 1994), que se traduce en cinco puntos fundamentales:

1. Fomento de las inversiones en formación profesional como instrumento adaptativo.
2. Incremento de la intensidad del empleo mediante una organización más flexible del trabajo.
3. Reducción de los costes salariales indirectos para fomentar una contratación más estable.
4. Mayor eficacia de la política del mercado de trabajo, definiendo medidas de ayuda a los ingresos y a las iniciativas tecnológicas.
5. Impulso de las medidas de cualificación y apoyo dirigidas a los grupos particularmente afectados por el desempleo (jóvenes, parados de larga duración, trabajadores subcualificados, discapacitados, desfavorecidos o mujeres).

Con este espíritu de coordinación de políticas laborales, sociales, económicas y formativas, surge, en diciembre de 1996, el *Comité de Empleo y del Mercado de Trabajo* (Diario Oficial de las Comunidades Europeas N.º L 6, 10.1.1997, p. 32),

al que se asignan como competencias específicas: Mantener la coordinación de las políticas nacionales del empleo y del mercado de trabajo; así como, realizar un seguimiento de la evolución de esas políticas en los Estados miembros en particular y en la Unión Europea en su conjunto. Es decir, propiciar la actuación comunitaria subsidiaria frente a la actuación de cada Estado en materia de empleo y controlar las adecuadas y correctas prácticas nacionales y comunitarias, buscando una coherencia en las actuaciones y un modelo común de expansión laboral.

Se establece, en definitiva, un *pacto de confianza en relación con la política de empleo* entre los Estados miembros, que tiene como objetivo inmediato aplicar un proceso colectivo que implique a las autoridades y a los interlocutores sociales en una estrategia global y coordinada para el empleo, inscribiendo la lucha contra el desempleo en una visión a medio y largo plazo de la sociedad, y evaluando el efecto multiplicador europeo [10].

Estos planteamientos sirven para organizar el *Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo* (Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1997) [11]. En él se analizan las virtualidades de la formación, tanto inicial como continua, considerándola una estrategia esencial dirigida a facilitar a los ciudadanos europeos la transición de la escuela al trabajo, a incrementar sus posibilidades de empleabilidad, a incentivar su desarrollo dentro de las empresas y a implicar en todas estas medidas a los interlocutores

sociales, verdaderos artífices y promotores del cambio en las políticas de empleo comunitarias.

Pero para que estas reformas produzcan resultados óptimos, deben asentarse en un marco común europeo de objetivos y orientaciones, ligados ambos a proyectos formativos que favorezcan el crecimiento personal y profesional de los ciudadanos comunitarios [12]. La Comisión propone para los próximos años cuatro ejes fundamentales [13]:

- A. *Desarrollo del espíritu de empresa*, mediante la aprobación de una normativa comunitaria clara, estable y fiable, así como por medio de la cualificación de aquellos ciudadanos que quieran emprender su propio negocio.
- B. *Incremento de la capacidad de inserción profesional (capacidad de empleo)*, a través de medidas de formación destinadas a jóvenes en paro o con cualificaciones insuficientes para facilitar su transición a la vida productiva (en particular en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación). Y por medio de la creación de una nueva cultura de la empleabilidad que consiga intensificar las medidas de recualificación, reinserción y profesionalización de los colectivos subcualificados (parados de larga duración, adultos con conocimientos obsoletos, trabajadores con riesgo de perder su empleo, trabajadores de mayor edad), dentro

de una política de aprendizaje permanente.

- C. *Optimización de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores*, gracias al papel que han de jugar los interlocutores sociales en el desenvolvimiento de la formación continua ante las diferentes formas de organización del trabajo y las nuevas situaciones internacionales en las que las empresas se van a ver involucradas.
- D. *Fomento de la igualdad de oportunidades*, a partir de aquellas medidas de formación que capaciten a las mujeres para ocupar puestos de mayor responsabilidad o trabajar en profesiones en las que se encuentren subrepresentadas; y de aquellas acciones de cualificación que permitan a los discapacitados y desfavorecidos incorporarse productivamente al mundo laboral.

Las directrices señaladas nos indican un mayor énfasis en las medidas activas que fortalezcan las posibilidades de la formación para el empleo; potencien el aprendizaje permanente para la adaptación continuada, concretamente en el ámbito de las tecnologías de la información; favorezcan un mercado laboral abierto a todos que no consienta la exclusión, de manera especial, de colectivos más desfavorecidos; exploten de modo específico el potencial de creación de empleo del sector servicios, en particular en el marco de la sociedad de la información, y

concilien la vida laboral con la vida familiar, mediante la flexibilidad de las condiciones de trabajo. Preparando, con todo ello, el paso a una economía y sociedad basadas en el conocimiento gracias a la mejora de las políticas relativas a la sociedad de la información y de I+D (Investigación + Desarrollo), así como a la aceleración del proceso de reforma estructural a favor de la competitividad y la innovación.

En conclusión, la regulación en materia de formación se inscribe en la Política Social comunitaria, pero promoviendo un planteamiento unitario, conjunto y coherente que implique a todos los Estados miembros y a los diferentes espacios de realización en los que se inspira la actuación programática que, a continuación, se analiza más detalladamente.

4.2. Actuación programática

El ímpetu original de los programas europeos nace fundamentalmente del artículo 128 del Tratado de Roma, en unión con la delimitación de los principios generales para la elaboración de una política común relativa al ámbito formativo, adoptados a través de la Decisión del Consejo de abril de 1963, y con la aprobación de la Resolución de los Ministros de Educación de junio de 1974 referida a la cooperación en el campo de la educación. Y se afianza con el reconocimiento comunitario de la necesidad de favorecer una política de formación estable, según se desprende de la Resolución del Consejo de junio de 1989, cuya evolución alcanza hasta el año 1996, constituido como «el año europeo de la educación y formación permanentes».

Como consolidación aplicativa de estos planteamientos, la actuación programática se intensifica a partir de la década de los años ochenta. En esta época se vigorizan las acciones en favor de colectivos más vulnerables, especialmente los jóvenes, las mujeres y los minusválidos, con la finalidad última de mejorar la calidad de la formación y de conseguir la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo. Sin embargo, en los años noventa, la Unión Europea adopta otras medidas dirigidas más concretamente a la promoción de la formación desde su vertiente más empresarial como respuesta a la innovación, a la competitividad industrial y a los requerimientos del empleo; siendo sus beneficiarios los desempleados de larga duración, los jóvenes con baja cualificación, los empresarios, los trabajadores en activo, los parados o con riesgo de pérdida de ocupación ante las transformaciones del mercado, con contrato de aprendizaje o formación, etc.

En este contexto, se elaboran distintos programas seleccionados en función de ciertos criterios organizativos que integran medidas de carácter específico diferenciadas en razón de ramas de actividad (agricultura, turismo, energía, pesca, urbanismo, salud, transporte, cultura, deportes, ...), y otras de tipo general, las cuales se preocupan más concretamente por los ciudadanos como destinatarios que por su área de trabajo o localización. Esta segunda línea de actuación es la considerada más representativa de la política programática de la comunidad y hace referencia, en primer lugar, a las dificultades formativas de-

tectadas en Europa y referidas a grupos precisos (jóvenes, mujeres y minusválidos/desfavorecidos), los cuales constituyen una fuerza de trabajo interesante y demandan un tipo de acciones de calificación adecuadas, ordinariamente ubicadas en el ámbito de la formación inicial. Son los *programas de movilidad e intercambio juvenil* (Transición, Petra, Juventud con Europa, Erasmus y Lingua); los *programas para el desarrollo de la igualdad de oportunidades* (Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades e Iris), y los *programas de integración laboral de colectivos marginales* (Helios).

En segundo lugar, se contempla a la formación continua, enmarcada en actividades relacionadas con la apertura hacia países del Este y Centro de Europa con potencialidades industriales aún no descubiertas, respaldada por la expansión tecnológica que repercute en la dinamización industrial europea e inscrita en un panorama de innovación concebido como fuente de competitividad y aprendizaje permanente. Son los *programas de cooperación transeuropea* (Tempus —con el apoyo de la Fundación Europea para la Formación—); los *programas de nuevas tecnologías aplicadas a la formación* (Comett, Delta y Eurotecnet); los *programas de formación continua* (Force), y los *programas de investigación y desarrollo* (Sprint, Esprit, Race y Brite/Euram).

Esta tendencia formativa se condensa, actualmente, en cinco objetivos prioritarios para la política de actuación dentro de la Comunidad (Retuerto, 1997, 103-114):

- Fomentar la igualdad de oportunidades y la integración laboral en el acceso al trabajo.
 - Optimizar las posibilidades de empleo de los ciudadanos europeos desde perspectivas de intercambio de experiencias y desarrollo lingüístico.
 - Facilitar la cooperación con terceros países en bien del enriquecimiento común.
 - Incrementar la innovación y la competitividad industrial ante el reto de la expansión tecnológica.
 - Potenciar el desenvolvimiento de novedosas y flexibles metodologías de formación.
- El análisis efectuado adquiere una consistencia estructural en las dos siguientes Figuras (1 y 2) y en razón de ocho variables concretas que se han identificado para favorecer un mayor y mejor conocimiento de los diferentes programas. Las variables identificadas son:
1. Necesidades formativas detectadas en cada ámbito.
 2. Objetivos específicos de los programas.
 3. Colectivo al que se dirigen las medidas de formación.
 4. Metodología aplicada.
 5. Profesorado y personal especializado encargado de llevar a cabo las acciones formativas.
 6. Actividades establecidas.
 7. Duración o fases de ejecución de cada uno.
 8. Evaluación efectuada.

La formación laboral en la Europa comunitaria

FIGURA 1: *Programas europeos de formación inicial.*(Fuente: Elaboración propia).

	TRANSICIÓN	PETRA	YES	ERASMUS	LINGUA	IGUALDAD	IRIS	HELIOS
NECESIDADES	Inserción Sociolaboral de jóvenes.	Formación de jóvenes.	Asociación juvenil y solidaridad.	Intercambio académico.	Conocimiento de Lenguas.	Empleo femenino.	Canal formativo.	Inserción laboral de minusválidos /desfavorecidos.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la formación. 2. Flexibilizar los criterios. 3. Orientar a los jóvenes. 4. Incrementar la participación. 5. Desarrollar la colaboración. 6. Favorecer la comunicación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar cualidades personales. 2. Ampliar la formación profesional. 3. Aumentar el nivel y la calidad formativas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el intercambio de jóvenes. 2. Apoyar la interculturalidad. 3. Favorecer la cooperación. 4. Incrementar la formación compensatoria. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementar el número de estudiantes universitarios. 2. Cooperar con universidades. 3. Colaborar económicamente. 	Mejorar la formación lingüística en la educación y en la economía.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorecer la igualdad de oportunidades. 2. Mejorar la formación de las mujeres. 3. Participar en la toma de decisiones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intercambiar experiencias. 2. Orientar y cualificar a las mujeres. 3. Mejorar la oferta formativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Readaptar profesionalmente e integrar económica y socialmente a los desfavorecidos. 2. Mejorar las condiciones de acceso al trabajo y de la competitividad.
COLECTIVO	Jóvenes.	Jóvenes menores de 28 años.	Jóvenes entre 15 y 25 años.	Estudiantes educación superior. Profesores.	Alumnos. Profesores. Empresas.	Mujeres.	Mujeres.	Minusválidos, desfavorecidos y sus representantes
METODOLOGÍA	Proyectos independientes y por distritos formativos. Estudio de casos.	Proyectos transnacionales y transfronterizos innovadores. EMPLEO/ YOUTH-START.	Formación mediante el intercambio juvenil. Proyectos piloto. Redes de cooperación.	Red europea de apoyo. Participativa. Programas Interuniversitarios de Cooperación/ PIC.	Proyectos Educativos Conjuntos/ PEC. Técnicas diagnósticas.	Activa, participativa, cooperativa y coherente. A través de proyectos.	Red de acción y experiencias. Innovación transnacional NOW.	Sistema de información HANDYNET módulo HANDY AIDS. HORIZON. Proyectos y formación a distancia.

	TRANSICIÓN	PETRA	YES	ERASMUS	LINGUA	IGUALDAD	IRIS	HELIOS
PROFESORADO	Profesionales educación y Comité Consultivo.	Profesionales distintas ramas educativas.	Monitores juventud. Expertos europeos.	Expertos universitarios.	Expertos universidad.	Profesionales de la formación y empleo.	Expertos internacionales.	Equipo de expertos internacionales.
ACTIVIDADES	Destrezas. Conocimientos prácticos. Formación profesional. Participación local.	Formación de formadores. Igualdad de oportunidades. Acción empresarial. Períodos de prácticas. Encuestas.	Educativas. Culturales. Sociales. Formación de monitores. Transferencia de información. Iniciativas juveniles.	Becas. Sistema de Transferencia de Créditos. Diseño de programas. Movilidad.	Cooperación europea. Becas. Ayudantías profesores. Material didáctico.	Formación/reciclaje y nuevas tecnologías, por medio del intercambio de estudios.	Seminarios. Bases de datos. Acciones informativas y de sensibilización.	Seminarios. Conferencias. Visitas.
DURACIÓN	1978/82. 1983/87. Fin del programa. Continuación PETRA.	1988/91. 1992/94. 1995/99. YOUTH-START: 1994-99. 2000/06.	1989/92. 1992/94. 1995/99. JUVENTUD: 2000/06.	1987/89. 1990/95. 1995/99. 2000/06.	1990/94. 1995/99. 2000/06.	1982/85. 1986/90. 1991/95. 1996/00. 2001/06.	1988/92. 1993/95. 1995/99. NOW: 1990/94. 1994/99. 2000/06.	1988/91. 1993/96. HORIZON: 1990/94. 94/99 – 00/06. INTEGRA: 96/99 – 00/06.
EVALUACIÓN	En el proceso formativo. Coherente. Continua. Participativa.	Dos evaluaciones externas y objetivas.	Participativa, activa y continua.	De rendimientos. Participativa y activa.	Continua, a través de análisis periódicos.	Continua, externa y objetiva.	Reuniones técnicas nacionales.	Continua, participativa, activa y coordinada.

La formación laboral en la Europa comunitaria

FIGURA 2: Programas europeos de formación continua. (Fuente: Elaboración propia).

	TEMPUS	COMETT	DELTA	EURO-TECNET	FORCE	SPRINT	ESPRIT	RACE	BRITE
NECESIDADES	Canal formativo para Este/Centro de Europa.	Cooperación universidad y empresa.	Apoyo de las NN.TT. al aprendizaje.	Incidencia del cambio tecnológico en el empleo.	Formación continua de trabajadores.	Transferencia de innovación tecnológica.	Tecnologías de la información útiles para la empresa.	Marco europeo para desarrollar sistemas avanzados.	Programa plurianual de I+D comunitario
OBJETIVOS	1. Favorecer la movilidad. 2. Formar con mayor calidad. 3. Buscar la cooperación. 4. Ser solidarios.	1. Innovar y transferir tecnología. 2. Fomentar proyectos de formación.	1. Incrementar la formación a través de NN.TT. 2. Mejorar la adaptación del trabajador.	1. Dirigir la formación continua hacia la competitividad 2. Promover inversión formativa.	1. Optimizar la innovación. 2. Fomentar la penetración de NN.TT. 3. Aumentar la eficacia.	Elaboración de proyectos conjuntos con diálogo europeo. EUROCON-TACT /EUROKOM	1. Desarrollar la industria de telecomunicaciones. 2. Responder al reto tecnológico. 3. Crear puestos de trabajo.	1. Mejorar la participación 2. Evaluar el impacto socio-laboral. 3. Desarrollar investigación 4. Apoyar la Cooperación competitiva.	
COLECTIVO	Organizaciones educativas/industrias	Estudian./docentes/empresas Asociac. Libre Comercio.	Trabajadores, Jóvenes, mujeres, desempleados, empresas y formadores.	Trabajadores, dirigentes e interlocutores.	Trabajadores, Universidades e industrias.	Empresas, universidad y centros de investigación	Operadores de redes, centros de investigación y empresas.	Trabajadores, empresa, universidad y centros de investigación	
METODOLOGÍA	Proyectos Europeos Conjuntos/PECs. Colaboración universidad/empresa. Educación a distancia	1ª Fase: enfoque constructivo por proyectos 2ª Fase: enfoque estratégico.	Concertación "Banco de pruebas". Aprendizaje a distancia y abierto. TELEMÁTICA.	Fomento de enfoques innovadores Trabajos de investigación.	Modelos de gestión. Proyectos piloto. Red de innovadores. ADAPT.	Redes intracomunitarias de transferencia de tecnologías. Proyectos piloto.	Elaboración de proyectos conjuntos con diálogo europeo. EUROCON-TACT /EUROKOM	Estrategia cooperativa de desarrollo y aplicación. Simulación. Iniciativa ACTS.	Armonización de prácticas manufactureras. Proyectos conjuntos. Redes temáticas. Iniciativa CRAFT.

	TEMPUS	COMETT	DELTA	EURO-TECNET	FORCE	SPRINT	ESPRIT	RACE	BRITE
PROFESORADO	Formadores Europa.	Docentes Empresas.	Universid. /empresa.	Expertos en NN.TT.	Expertos.	Equipo de expertos.	Expertos sectoriales.	Expertos científicos.	Expertos tecnológicos.
ACTIVIDADES	Programas de actualización (PHARE y TACIS). Cursos intensivos. Becas. Actividades complementarias.	Formación en la empresa. Análisis de mercado. Asociaciones de Formación de Formación Universidad /Empresa.	Preparación (1986/87). Producción: Nivel I y II (1988/94). Desarrollo (1994/98). Consolidación (1998/02).	Seminarios. Coloquios. Talleres. Mesas redondas. Informes. Conferencias. Prácticas. Actividades de difusión.	Estudios sectoriales. Diagnóstico necesidades. Encuestas. Prácticas. Planes de Empresa.	Parques tecnológicos. Formación. Sensibilización. "Know How".	Trabajos de I+D precompetitivos. Demostraciones y validaciones.	Análisis previo. Modelo de referencia CIBA. Base técnica. Acciones interdisciplinares.	Fabricación de productos avanzados. Primas de viabilidad. Medidas concertadas y de acompañamiento.
DURACIÓN	1990/94. 1994/98. 2000/06.	1987/89. 1990/94. 1995/99. 2000/06.	1988/90. 1990/94. 1994/98. 1998/02.	1985/88. 1990/94. 1995/99. 2000/06.	1991/94. 1995/99. ADAPT / EQUAL; 94/99. 00/06.	1983/85. 1986/88. 1989/94. 1994/98. 1998/02.	1984/88. 1988/92. 1992/94. 1994/98. 1998/02.	1985/87. 1988/92. 1992/96. 1996/98. 1998/02.	1985/88. 1989/92. 1992/94. 1994/98. 1998/02.
EVALUACIÓN	Periódica y técnica.	Continua.	Control de resultados.	Externa y objetiva.	Periódica.	Rto./ Resultados.	Anual.	Proyectos tecnológico.	Periódica.

4.3. Situación actual de los programas de formación europeos.

Las aportaciones de los programas europeos analizados previamente en relación con el concepto de formación laboral, se constatan a través de la evolución de cada uno de ellos respecto de los aspectos que se analizan en las dos figuras precedentes. A tal efecto, se destaca específicamente la preocupación europea por colectivos concretos como son los jóvenes, los parados, las mujeres o los minusválidos/desfavorecidos, a quienes van dirigidas la gran mayoría de las acciones de formación inicial (todos exceptuando Lingua que incluye la categoría de docentes y trabajadores en los aprendizajes de lenguas), y algunas de formación continua (Tempus, Comett, Delta, Eurotecnnet y Force).

Se descubre además un acentuado interés por la inserción y capacitación en el ámbito básico, de igual modo que por la cualificación en el trabajo, así como una preocupación por la cooperación entre países, instituciones científicas y tecnológicas y entre la Universidad y la empresa. Datos que nos descubren la existencia de una mentalidad comunitaria en la que se opta por enfoques integrados de participación solidaria.

Por otro lado, se observa una conexión entre los objetivos, metodología y actividades de cada programa y el conjunto de los mismos. Estas ideas se reflejan principalmente en conceptos como: Participación, igualdad de oportunidades, readaptación profesional, transferencia de tecnologías, innovación, competitividad, flexibilidad.

Esta conceptualización se encuentra desarrollada en la práctica por medio de acciones concretas (seminarios, conferencias, programas de actualización, cursos intensivos, trabajos de I+D,...), promovidas por profesionales del mundo de la educación y de la empresa, identificadas en razón de metodologías abiertas y flexibles (realización de proyectos, estudio de casos, redes europeas de coordinación, aprendizaje a distancia) y cuya duración está respaldada por criterios de medio/largo plazo; siendo su evaluación periódica, continua, participativa, integrada en el proceso, coordinada y objetiva. Una evaluación que se materializa en mecanismos de apoyo traducidos en comités consultivos y en grupos de expertos (especialistas, interlocutores sociales, participantes), que asesoran y delimitan los pasos a seguir en la expansión valorativa de los programas.

Para el diseño de estos programas, el papel catalizador de la acción comunitaria en busca de una mayor competitividad, cohesión, solidaridad y confianza mutua, se ha visto favorecido por la aplicación de tres instrumentos fundamentales: La *estructura reticular* o creación de redes internacionales de socios; la *movilidad y el intercambio* de experiencias; así como, la *organización de proyectos transnacionales conjuntos* que reúnen socios de diferentes Estados miembros, comprometidos en la transferencia organizada de enfoques innovadores ante las dificultades educativas y formativas europeas.

A partir de estas ideas, se produce una racionalización de la actividad pro-

gramática comunitaria que pretende evitar la fragmentación de los esfuerzos desplegados proporcionando una mayor visibilidad a la acción europea, incrementar la rentabilidad de las inversiones en función de la agrupación de actividades relacionadas, y descentralizar la gestión de los proyectos confiándola a los Estados miembros equilibradamente; manteniendo, no obstante, la calidad de los programas. Estas argumentaciones se derivan de la nueva regulación comunitaria establecida por el Tratado de Amsterdam, se inscriben en el contexto instituido por el Consejo Europeo para el Empleo de Essen, en las orientaciones emanadas del Libro Blanco «Enseñar y aprender: Hacia la sociedad cognitiva», así como en las aportaciones del «Memorándum sobre el aprendizaje permanente», e inciden en la globalización de las actuaciones en materia formativa; incluyendo los programas existentes en tres líneas de acción complementarias que pretenden estructurar las medidas con criterios de formación más precisos y más fácilmente controlables y en unos intervalos temporales que se sitúan entre 1995-2000 (en su fase inicial) y 2000-2006 (en su segunda fase), las dos primeras, y 1998-2002, la última fase de la tercera. Desde esta perspectiva, las líneas de actuación se definen como:

A. El *Programa Sócrates*, destinado a la formación inicial, cuya misión se concibe como una aproximación al espacio de la ocupación a partir de la enseñanza de los fundamentos formativos, que conlleva además la igualdad de oportunidades, la inserción profesional de los jóvenes, el re-

conocimiento de los títulos académicos, la movilidad de conocimientos y experiencias y la integración de los minusválidos/desfavorecidos (Diario Oficial de las Comunidades Europeas N.º L 87, 20.4.1995, p.10 / Diario Oficial de la Unión Europea N.º L 28, 3.2.2000, p.1). En él se incluyen los actuales programas Petra y Juventud con Europa (algunas acciones), Erasmus, Lingua, Igualdad/Iris y Helios (determinados planteamientos), en razón de ocho áreas de desarrollo: La preparación de los jóvenes para la vida adulta y activa, la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos marginales, las actividades transversales referidas al aprendizaje lingüístico, el aprendizaje a lo largo de toda la vida (acción GRUNDTVIG), la enseñanza abierta y a distancia (acción MINERVA), la observación y la innovación, las acciones conjuntas y las medidas de acompañamiento.

B. El *Programa Leonardo da Vinci*, dirigido a potenciar la formación continua, que incide en el establecimiento de una política formativa general y unívoca para toda la Comunidad, la cual ha de propiciar una profundización por parte de los ciudadanos europeos en el desenvolvimiento de una profesión y en la actualización o en la reconversión de los conocimientos, habilidades y/o actitudes adquiridos, a través de medidas muy específicas de formación que se insertan en cuatro grandes apartados: Medidas dirigidas a mejorar la calidad de los sistemas, dis-

positivos y políticas formativas de los Estados miembros; medidas destinadas a apoyar la capacidad de innovación de las acciones en el mercado de la formación; medidas orientadas a incrementar las redes de socios existentes y a estimular el conocimiento de lenguas e, igualmente, medidas de acompañamiento, seguimiento y evaluación (Diario Oficial de las Comunidades Europeas N.º L 340, 29.12.1994, p. 8 / Diario Oficial de la Unión Europea N.º L 146, 11.6.1999, p. 33). Como programas implicados en esta acción podrían señalarse los siguientes: Tempus, Comett, Eurotecnnet, Force y algunas acciones Lingua y Petra (complementados con la incorporación de actividades relacionadas con el fomento de la igualdad de oportunidades y la integración laboral de los minusválidos y de los desfavorecidos).

- C. A estas acciones es posible unir, en el ámbito del *V Programa Marco de la Comunidad Europea para Acciones de Investigación, Demostración y Desarrollo Tecnológico -1998/2002-* (Diario Oficial de la Unión Europea N.º L 26, 1.2.1999, p. 1), actuaciones como Delta, Sprint, Esprit, Race o también Brite/Euram, para garantizar la cooperación internacional y la transferencia de los cambios y de sus resultados, así como su máximo aprovechamiento por parte de las empresas. El Programa Marco señalado tiene por objeto reforzar las bases científicas y tecnológicas de la Unión y favorecer el desarrollo de su competitividad; integrando entre sus

objetivos las principales necesidades socioeconómicas de la Unión y especificando las prioridades de investigación que permitirán darles satisfacción. Se nos presenta, así, un nuevo planteamiento basado en la concentración y la flexibilidad.

Gráficamente podemos identificar las características de los tres grandes programas actuales, utilizando para ello las mismas variables empleadas para señalar la política programática de la Comunidad que se descubre en las Figuras 1 y 2 previamente analizadas. Variables como: Necesidades formativas detectadas en cada ámbito, objetivos específicos de los programas, colectivo al que se dirigen las medidas de formación, metodología aplicada, profesorado y personal especializado encargado de llevar a cabo las acciones formativas, actividades establecidas, duración o fases de ejecución de cada uno y evaluación efectuada (ver figura 3).

FIGURA 3: Situación actual de los programas europeos de formación.
(Fuente: Elaboración propia).

NECESIDADES	<p>SÓCRATES (PETRA, YES, ERASMUS, LINGUA IGUALDAD/IRIS, HELIOS)</p> <p>Aproximación al espacio de la ocupación a partir de la enseñanza de los fundamentos formativos.</p>	<p>LEONARDO DA VINCI (PETRA, LINGUA, RED IRIS, HELIOS, TEMPUS, COMETT, EUROTECNET, FORCE)</p> <p>Establecimiento de una política formativa general y unívoca para toda la Comunidad.</p>	<p>PROGRAMA MARCO I+D (DELTA, SPRINT, ESPRIT, RACE, BRITE)</p> <p>Garantía de transferencia de los cambios tecnológicos y técnicos y de sus resultados, así como su máximo aprovechamiento por parte de las empresas.</p>
OBJETIVOS	<p>1. Contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza y fomentar el acceso a la educación de las personas más desfavorecidas. 2. Mejorar el conocimiento de los idiomas de la Unión Europea. 3. Incrementar la movilidad de los estudiantes de enseñanza superior. 4. Fomentar la cooperación universitaria. 5. Fomentar el reconocimiento mutuo de los títulos académicos, así como de los períodos de estudios cursados. 6. Favorecer la movilidad de conocimientos y experiencias.</p>	<p>1. Mejorar los sistemas de formación profesional para facilitar la adaptación continua de la cualificación profesional, de hombres y mujeres, a las transformaciones industriales, a las necesidades de competitividad y a la lucha contra el desempleo. 2. Facilitar la inserción y reinserción en el mercado de trabajo de los jóvenes y de las mujeres. 3. Facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los formadores y de las personas en formación. 4. Fomentar la cooperación en materia de formación entre los centros de formación y las empresas. 5. Apoyar los intercambios de información y de experiencias relativos a los sistemas de formación entre los Estados miembros.</p>	<p>1. Reforzar las bases científicas y tecnológicas de la Unión Europea y favorecer el desarrollo de su competitividad 2. Integrar las principales necesidades socioeconómicas de la Unión Europea y especificar las prioridades de investigación que permitan darles satisfacción.</p>
COLECTIVO	<p>Expertos en educación, centros de formación inicial, empresas, jóvenes, mujeres y desfavorecidos.</p>	<p>Interlocutores sociales, autoridades competentes en materia de formación profesional, universidades, centros de formación, empresas, profesores de idiomas, jóvenes menores de 28 años, mujeres y trabajadores en activo.</p>	<p>Empresas, centros de investigación y desarrollo, universidades, comunidad científica y usuarios.</p>

La formación laboral en la Europa comunitaria

	SÓCRATES (PETRA, YES, ERASMUS, LINGUA IGUALDAD/IRIS, HELIOS)	LEONARDO DA VINCI (PETRA, LINGUA, RED IRIS, HELIOS, TEMPUS, COMETT, EUROTECNET, FORCE)	PROGRAMA MARCO I+D (DELTA, SPRINT, ESPRIT, RACE, BRITE)
METODOLOGÍA	Activa, participativa, presencial y a distancia. Programas Interuniversitarios de Cooperación (PIC), Proyectos Educativos Europeos (PEE) y Redes universitarias europeas.	Innovadora, participativa, desarrollada a través de las nuevas tecnologías. Proyectos piloto transnacionales, creación y fomento de una red del programa y de una red europea.	Innovadora, flexible, adaptativa y participativa. Redes internacionales de cooperación.
PROFESORADO	Especialistas en educación y formación inicial. Profesorado de idiomas.	Especialistas en recursos humanos y formación, así como en el conocimiento de idiomas.	Expertos científicos, técnicos, especialistas en nuevas tecnologías, científicos y profesionales de I+D.
ACTIVIDADES	Programas de actuación formativa, medidas transversales, períodos de estancia, visitas de estudio y desarrollo de material didáctico.	Períodos de prácticas e intercambios transnacionales, encuestas, análisis e intercambio de datos.	Programas de investigación, de desarrollo tecnológico y de demostración.
DURACIÓN	1995/1999, 2000/2006.	1995/1999, 2000/2006.	1984/1987, 1987/1991, 1990/1994, 1994/1998, 1998/2002.
EVALUACIÓN	Periódica, externa y objetiva.	Análisis de rentabilidad y seguimiento. Valoración transparente, cuantitativa y cualitativa.	Anual, continua, sistemática, externa y por expertos independientes y altamente cualificados.

A través de esta nueva estructura programática podemos resumir las principales características de la política de formación europea del siguiente modo [14]:

- *Transnacionalidad*: Las iniciativas deben poner de relieve la transferencia de los aprendizajes, principalmente en las regiones menos avanzadas de la Comunidad, así como las ventajas de la cooperación.
- *Innovación*: Deben estimular los procesos innovadores y aquellos que conlleven cambios laborales y socioeconómicos significativos.
- *Enfoque ascendente*: Han de identificar los problemas y las necesidades locales, regionales y multisectoriales comunes a toda la Comunidad.
- *Fortalecimiento de las políticas y los programas comunitarios*, especialmente en los sectores del empleo, del mercado de trabajo y de los recursos humanos, en particular la política de formación laboral (tanto inicial como continua).

En este orden de cosas, las acciones establecidas para este nuevo siglo se encuadran en la consecución de una auténtica y enriquecedora formación profesional, tanto inicial como continua, en unión la primera con acciones vinculadas a la educación superior y universitaria, y la segunda con actividades de inserción e implicación en el mundo laboral.

5. Recapitulación final

El panorama formativo comunitario nos muestra el recorrido efectuado por la formación laboral dentro de la política legislativa, sociolaboral y económica de la Comunidad, desde sus primeros pasos (artículo 128 del Tratado CEE y orientaciones básicas de 1963), hasta su regulación en el Tratado de Maastricht (1992), en el Tratado de Amsterdam (1997) y en el Tratado de Niza (2001, aún no ratificado por los Estados miembros); perfilando su consideración como derecho fundamental de los trabajadores a partir de la Carta Comunitaria de 1989, como respuesta al cambio según se desprende de las aportaciones del Libro Blanco de Delors (1993) y del Consejo Europeo del Empleo (1997) y como apoyo al desarrollo evidenciado por el Libro Blanco «Enseñar y aprender: Hacia la sociedad cognitiva» (1995) y por el «Memorándum sobre el aprendizaje permanente» (2000).

La expansión de la formación laboral a lo largo de estos períodos ha mostrado fundamentalmente una necesidad de aproximación de la cualificación al mundo productivo, un incremento de la participación de los sectores y sujetos implicados en su configuración y una potenciación del aprendizaje, no únicamente de conocimientos, sino también de habilidades, destrezas y actitudes útiles para la mejora personal y profesional.

Esta reciente configuración formativa se dirige a la cumplimentación de nuevas funciones en el proceso de transformaciones industriales y socioeconómicas al que se enfrenta Europa. Por una parte, en el ámbito de la formación inicial

con el objeto de garantizar una amplia cualificación de base. Y, por otra, en materia de formación continua, cuyo objetivo radica en realizar un esfuerzo mayor y más eficaz de inversión en acciones formativas para los asalariados y un mejor rendimiento de las mismas, acrecentando particularmente aquellas colaboraciones concebidas para sensibilizar más a las autoridades públicas, a las empresas, a los interlocutores sociales y a cada trabajador, respecto de los beneficios que se desprenden de la inversión en formación laboral.

La formación es considerada, en definitiva, como un proceso completo (inicial y permanente), flexible (abierto a la innovación), motivador (que promueve la continuidad), integrador (incluye la intervención de todos los ámbitos vinculados a la misma), y que se encuentra influenciado esencialmente por el mercado de trabajo y por los colectivos destinatarios de las medidas consolidadas dentro de este campo. Formación que no sólo se mantiene en la formulación normativa, sino que adquiere su verdadero valor en la aplicabilidad programática de la misma, paso siguiente de gran trascendencia comunitaria.

Dirección de la autora: Carolina Fernández-Salinerio Miguel. Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. Edificio La Alameda, Rector Royo Villanova, s/n. Ciudad Universitaria. 28040 Madrid. E-mail: carolina.sal@wanadoo.es

Fecha de recepción de la versión definitiva de este artículo: 26.IX.2001.

Notas

- [1] Su objetivo es luchar contra el desempleo, facilitar el acceso al mercado de trabajo de jóvenes y personas expuestas a la exclusión, favorecer la adaptación de los trabajadores a los cambios industriales y a los sistemas de producción y fomentar la igualdad de oportunidades. En las regiones menos desarrolladas de la Unión se hace especial hincapié en el refuerzo de los sistemas de enseñanza e investigación, ciencia y tecnología. La intervención del Fondo Social Europeo adopta las dos formas siguientes: Marcos Comunitarios de Apoyo (MCA) e iniciativas comunitarias. La fase de programación del período actual se extiende de 2000 a 2006.
- [2] Existe, a tal efecto, una Directiva 1999/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de junio de 1999, por la que se establece un mecanismo de reconocimiento de títulos respecto de las actividades profesionales a que se refieren las Directivas de liberalización y de medidas transitorias (Diario Oficial de la Unión Europea N.º L 201, 31.7.1999, p.77). La presente Directiva está destinada a crear un mecanismo de reconocimiento de títulos para las actividades profesionales no incluidas en el sistema general, que permite a los inmigrantes escoger entre la prueba de aptitud y el curso de adaptación, medida que resulta más favorable para la libre circulación de trabajadores por el territorio de la actual Unión Europea.
- [3] El Tratado de Amsterdam, por el que se revisan los Tratados en los que se fundamenta la Unión Europea, es el producto de los trabajos emprendidos por la Conferencia Intergubernamental (CIG), desde marzo de 1996 hasta junio de 1997. La CIG es el mecanismo formal de revisión de los Tratados, que son los textos constitucionales de la Unión Europea. En dicho mecanismo han intervenido negociadores de los quince gobiernos de los Estados miembros pertenecientes a la Unión, siendo ésta la sexta de las celebradas a lo largo de la historia de la Comunidad Europea. La CIG dio formalmente comienzo a sus trabajos en la sesión de la Cumbre del Consejo Europeo de Turín, celebrada el 29 de marzo de 1996. El trabajo de la Conferencia Intergubernamental recibió un importante impulso a partir de las cumbres celebradas en 1996 y 1997 en Florencia, Dublín y Noordwijk, y terminó sus trabajos en el Consejo Europeo de Amsterdam, el 18 de junio de 1997.
- [4] A este respecto, la Conferencia Intergubernamental (CIG) concluyó sus trabajos el día 11 de diciembre de 2000, en Niza, con un acuerdo sobre cuestiones

institucionales que no se habían resuelto en Amsterdam y que debían resolverse antes de la ampliación. Dicho acuerdo se consolida como un nuevo Tratado, firmado por los quince Estados miembros el 26 de febrero de 2001 y actualmente en proceso de ratificación. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 18 de enero de 2001. SEC (2001) 99.

- [5] La Carta Comunitaria citada no es jurídicamente vinculante. Esto se subsana con la firma del Tratado de Amsterdam, gracias al cual los ciudadanos europeos pueden confiar en el cumplimiento de la legislación comunitaria adoptada en materia de política social.
- [6] Estos postulados se ven reforzados por el artículo 14 sobre el «Derecho a la Educación», recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea N.º C 364, 18.12.2000, p.1).
- [7] Ya en 1974 la Comunidad define globalmente los ejes y las prioridades de una política social europea, a partir de una Resolución del Consejo de las Comunidades que instituye un Programa de Acción Social, en el cual queda delimitada la formación como un elemento de crecimiento comunitario (Diario Oficial de las Comunidades Europeas N.º C 13, 12.2.1974, p.1).
- [8] Este programa es la fase tercera de un proceso que comenzó en 1993, con el lanzamiento del *Libro Verde sobre el Futuro de la Política Social Europea*, y continuó en 1994 con el *Libro Blanco sobre la Política Social Europea*.
- [9] «Concebimos la calidad de vida en relación con el desarrollo del yo, de la persona, con especial incidencia en lo que denominamos desarrollo personal y desarrollo convivencial y social» (Colom, Pérez y Vázquez, 2001, 8).
- [10] *Comunicación de la Comisión titulada «Acción a favor del empleo en Europa: Pacto de confianza»*. Aprobada por la Comisión el 5 de junio de 1996 y presentada en el Consejo Europeo de Florencia que se celebró el 21 y 22 de junio de 1996.
- [11] Heredero legítimo del Informe conjunto del Consejo y la Comisión sobre el empleo, elaborado para el Consejo Europeo de Madrid (15 y 16 de diciembre de 1995), del Informe conjunto del Consejo y la Comisión sobre el empleo, elaborado para el Consejo Europeo de Florencia (21 y 22 de junio de 1996) y del Informe conjunto para 1996 relativo al empleo, destinado al Consejo Europeo de Dublín (13 y 14 de diciembre de 1996).
- [12] En: Consejos Europeos de Cardiff, 15 y 16 de junio de 1998; Viena, 11 y 12 de diciembre de 1998; Colonia, 3 y 4 de junio de 1999; Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000; Santa María de Feira, 19 y 20 de junio de 2000; Estocolmo, 23 y 24 de marzo de 2001.
- [13] Estos ejes se trasladan a los *Planes Nacionales de Acción para el Empleo*, estructura de actuación comunitaria que consiste en la proposición de orientaciones comunes para las políticas nacionales de empleo, con efectos inmediatos y de conformidad con el acuerdo de Amsterdam (18 de junio de 1997), y que se traducen en un verdadero Pacto Europeo par el Empleo (Consejo Europeo de Colonia, 3 y 4 de junio de 1999). Estos Planes representan un planteamiento de las políticas más transparente y abierto a examen desde el exterior, implicándose en su desarrollo los interlocutores sociales. En el momento actual, la puesta en marcha de este mecanismo nos indica un interés creciente por las medidas formativas como instrumentos de inserción y desarrollo empresarial; observándose la necesidad de seguir trabajando en esta línea, aunando esfuerzos en todos los Estados miembros por igual.
- [14] Resolución del Consejo, de 17 de diciembre de 1999, «Hacia el nuevo milenio»: Elaboración de nuevos procedimientos de trabajo para la cooperación europea en el terreno de la educación y la formación (Diario Oficial de la Unión Europea N.º C 8, 12.1.2000, p. 6).

Bibliografía

- ALONSO, R. (Ed.) (2001) *Tratado de Niza y versiones consolidadas de los Tratados de la Unión Europea y de la Comunidad Europea* (Madrid, Civitas).
- BARREDA, R. (1995) *La función de educación en la empresa moderna* (Madrid, Conorg).
- BARRONDO, J. (1991) La formación, instrumento de gestión, *Capital Humano*, 35, Junio, pp. 16-23.
- BUCKLEY, R. y CAPLE, J. (1991) *La formación. Teoría y práctica* (Madrid, Díaz de Santos).
- CATALA, P. (Dir.) (1997) *Manual de la empresa ante la Unión Europea. Programas. Iniciativas. Subvenciones* (Valencia, CISS Gestión).
- CEDEFOP. (1992) *Thésaurus multilingüe de la formation professionnelle* (Berlín, CEDEFOP).
- COLOM, A. J., PÉREZ ALONSO-GETA, P. y VÁZQUEZ, G. (2001) *Calidad de vida, ambiente y educación*, pp. 1-

La formación laboral en la Europa comunitaria

- 37, en VÁZQUEZ, G. (Ed.), *Educación y calidad de vida* (Madrid, Complutense).
- COMISIÓN EUROPEA. (1997 a) *Actividades de investigación y desarrollo tecnológico de la Unión Europea*. Informe Anual 1997. Comunicación (97) 373 final. Bruselas, 18 de julio de 1997.
- COMISIÓN EUROPEA. (1997 b) *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Por una Europa del conocimiento*. Comunicación (97) 563 final. Bruselas, 12 de noviembre de 1997.
- COMISIÓN EUROPEA. (1997 c) *Comunicación de la Comisión. Propuesta de orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros en 1998*. Comunicación (97) 497 final. Bruselas, 1 de octubre de 1997.
- COMISIÓN EUROPEA. (1998 a) *Comunicación de la Comisión de las Directrices de Acción: Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo*. Comunicación (98) 316 final. Bruselas, 13 de mayo de 1998.
- COMISIÓN EUROPEA. (1998 b) *Comunicación de la Comisión. Propuesta de Directrices para las Políticas de Empleo de los Estados miembros en 1999*. Comunicación (98) 574 final. Bruselas, 14 de octubre de 1998.
- COMISIÓN EUROPEA. (1999, enero, 22) Decisión del Consejo de 21 de diciembre de 1998 relativa a la promoción de itinerarios europeos de formación en alternancia incluido el aprendizaje, *Diario Oficial de la Unión Europea*, N.º L 17, p. 45.
- COMISIÓN EUROPEA. (1996 a) *Educación – Formación – Investigación. Los obstáculos para la movilidad transnacional. Libro Verde*. Comunicación (96) 462 final. Bruselas, 2 de octubre de 1996.
- COMISIÓN EUROPEA. (1994) *El futuro de las iniciativas comunitarias al amparo de los Fondos Estructurales*. Comunicación (94) 46 final. Bruselas, 16 de marzo de 1994.
- COMISIÓN EUROPEA. (1997 d) Forum especial cumbre del empleo, *Empleo y Asuntos Sociales - Forum*, número monográfico.
- COMISIÓN EUROPEA. (2000 a) *Informe conjunto sobre el empleo de 2000*. Comunicación (2000) 551 final. Volumen I. Bruselas, 6 de septiembre de 2000.
- COMISIÓN EUROPEA. (1993 a) *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social, sobre los resultados y los logros de los Programas de Enseñanza y Formación en la CEE durante el período 1986-1992*. Comunicación (93) 151 final. Bruselas, 5 de mayo de 1993.
- COMISIÓN EUROPEA. (1995) *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva*. Comunicación (95) 590 final. Bruselas, 29 de noviembre de 1995.
- COMISIÓN EUROPEA. (1996 b) *Libro Verde vivir y trabajar en la sociedad de la información: Prioridad para las personas*. Comunicación (96) 389 final. Bruselas, 24 de julio de 1996.
- COMISIÓN EUROPEA. (2000 b) *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*. SEC (2000) 1832. Bruselas, 30 de octubre de 2000.
- COMISIÓN EUROPEA. (1993 b) *Orientaciones para la acción comunitaria en el ámbito de la educación y la formación*. Comunicación (93) 183 final. Bruselas, 5 de mayo de 1993.
- COMMISSION EUROPÉENNE. (1996) Rapport sur l'état d'avancement du programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997, *Europe Sociale*, supplément 4, pp. 1-59.
- COMUNIDADES EUROPEAS. (1995, octubre, 26) Decisión n.º 2493/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 1995, por la que se declara 1996 como el «Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes», *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, N.º L 256, p. 45.
- COMUNIDADES EUROPEAS. (1994, diciembre, 30) Resolución del Consejo, de 5 de diciembre de 1994, sobre la calidad y atractivo de la formación profesional, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, N.º C 374, p. 1.
- COMUNIDADES EUROPEAS. (1996, agosto, 1) Resolución del Consejo, de 15 de julio de 1996, sobre la transparencia de los certificados de formación profesional, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, N.º C 24, p. 7.
- COMUNIDADES EUROPEAS. (1997) *Tratado de Amsterdam* (Luxemburgo, Publicaciones oficiales).
- COMUNIDADES EUROPEAS. (2001, marzo, 10) Tratado de Niza, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, *Diario Oficial de la Unión Europea*, N.º C 80, monográfico.

- CRESSON, E. (1995) El programa Leonardo Da Vinci, *Herramientas: Revista de Formación para el Empleo*, 40:4, pp. 12-15.
- DELORS, J. (1993) Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco (Parte A y B). *Boletín de las Comunidades Europeas*, suplemento/6, número monográfico.
- DÍAZ GUERRA, M. (1989) La relación educación-empleo: El problema de la formación profesional, *Revista del Trabajo*, 95, Julio-Septiembre, pp. 99-113.
- D'IRIBARNE, A. (1996) Una lectura de los paradigmas del Libro Blanco sobre la educación y la formación: Elementos para un debate, *CEDEFOP Formación Profesional. Revista Europea*, 8/9, Mayo-Diciembre, pp. 24-32.
- DUTHEILLET, O. (1993) Du Traité de Rome au Traité de Maastricht: La longue marche de l'Europe Sociale, *Droit Social*, 2, Février, pp. 194-200.
- FAVRET, J. M. (1996) Le système générale de reconnaissance des diplômes et des formations professionnelles en droit communautaire: L'esprit et la méthode: Règles actuelles et développements futurs, *Revue Trimestrielle de Droit Europeen*, 2:32, pp. 259-280.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (1995) *La formación empresarial en las pequeñas y medianas empresas (PYME): Diagnóstico estructural y prospección de estrategias tecnológicas alternativas* (Madrid, Universidad Complutense. Tesis Doctoral).
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (1996) La formación profesional en la Europa comunitaria: Estructura global y enfoques diferenciales, pp. 451-467, en AA. VV. *Educación, empleo y formación profesional* (Valencia, Departament d'Educació Comparada i Història de l'Educació / Universitat de València).
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. y GALLEGRO, D.J. (2000) Evaluación del Proyecto Cristina, pp. 15-19, en AA.VV. *Proyecto Cristina. Programa NOW* (Madrid, Fundación ECCA).
- GAN, F., ALONSO, B., De FRANCISCO, E. y PUYOL, S. (1995) *Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa* (Barcelona, Apóstrofe).
- GOMIS, P.L. (1997) Consideraciones sobre la dimensión europea de la formación en la Unión Europea, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología*, 1, pp. 141-156.
- HIDALGO, A. (1994) *La formación en los programas de la Comunidad Europea: Objetivos y financiación* (Madrid, Fundación Universidad-Empresa).
- LOPE, A. y MARTÍN ARTILES, A. (1995) Las relaciones entre formación y empleo: ¿Qué formación, para qué empleo?, *Economía y Sociología del Trabajo*, 27/28, Marzo-Junio, pp. 254-266.
- PIEHL, E. y SELLIN, B. (1994) *Formation professionnelle initiale et continue en Europe* (Berlín, CEDEFOP).
- PUCHOL, L. (1995) *Dirección y gestión de recursos humanos* (Madrid, ESIC).
- RETUERTO, E. (1991) Cualificación profesional y sistema productivo. La información sobre perfiles profesionales en la actual encrucijada comunitaria, *Economía Industrial*, 277, Enero-Febrero, pp. 117-125.
- RETUERTO, E. (1996 a) El difícil encuentro entre formación profesional y empleo; elementos de convergencia en la Unión Europea, pp. 37-45, en AA.VV., *Educación, empleo y formación profesional* (Valencia, Departament d'Educació Comparada i Història de l'Educació / Universitat de València).
- RETUERTO, E. (1997) El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología*, 1, pp. 103-114.
- RETUERTO, E. (1996 b) El proceso de acercamiento de las cualificaciones profesionales en la Unión Europea, *Actualidad Europa. Dimensión Europea de la Educación*, 29, Mayo, pp. 6-7.
- RETUERTO, E. (1996 c) La dimensión europea de la formación profesional, *Actualidad Europa. Dimensión Europea de la Educación*, 30, Junio, pp. 6-7.
- SOLÉ, F. y MIRABET, M^a. (1997) *Guía para la formación en la empresa* (Madrid, Cívitas).
- UNION EUROPEËNNE. (1996) L'Adaptation des travailleurs aux mutations industrielles, *Europe Sociale*, supplément/2, pp. 44-73.
- VARIOS. (1995) *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- VARIOS. (1997²) *Amsterdam: Un nuevo Tratado para Europa* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Guía del Ciudadano 17 de junio).

Resumen:

La formación laboral en la Europa comunitaria

El desarrollo de la formación laboral es una de las metas fundamentales de la actual Unión Europea. Pero, ¿a qué nos estamos refiriendo con formación laboral? Realmente su significado se aproxima a la optimización de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar la actividad en el trabajo y la calidad de vida de los ciudadanos europeos. En este sentido, los Tratados Europeos (Maastricht, Amsterdam, Niza), las acciones sociales y las orientaciones del empleo se dirigen a encontrar alternativas formativas para diferentes tipos de personas. Como solución a todo ello, descubrimos los programas europeos de formación inicial y continua, los cuales son analizados en función de ocho variables: Necesidades, objetivos, colectivo de referencia, metodología, profesorado, tipo de acciones, tiempo necesario y evaluación. En este momento, no obstante, es posible resituar toda la actividad formativa comunitaria en torno a tres ejes programáticos, como son, Sócrates (formación inicial), Leonardo da Vinci (continua) e Investigación y Desarrollo (tecnológica).

Descriptor: Empleo, Formación Laboral, Política Social, Programas Europeos de Formación, Tratados Europeos, Unión Europea.

Summary:

Vocational training in European Community

The development of vocational training is one of the most important aims to European Union. This aim is included in European Social Policy. But, What is the meaning of vocational training? Really, it is an improvement of knowledge, skills and attitudes to develop our work very good and to live better. The European Treaties (Maastricht, Amsterdam, Nice), the European social actions and the employment orientations want to find different kind of training to different kind of people. European training programmes are the solution. We have analysed initial and continuous training programmes. And we have used eight variables to make the analysis: needs, aims, people, methodology, teachers, actions, time necessary and evaluation. But, in this moment is possible to find three important training programmes that includes the other one: Sócrates (initial training), Leonardo da Vinci (continuous training) and Research + Development (technological training).

Key Words: Employment, European Training Programmes, European Treaties, European Union, Social Policy, Vocational Training.