

## Dictamen sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la formación permanente de los asalariados en la empresa

(87/C 180/02)

El 12 de febrero de 1987, la Comisión decidió consultar, con arreglo a las disposiciones del artículo 198 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, al Comité Económico y Social sobre la Comunicación arriba mencionada.

La Sección de asuntos sociales, familiares, educación y cultura, encargada de preparar los trabajos en la materia, elaboró su dictamen el 8 de abril de 1987, basándose en el informe del Sr. Nierhaus.

El Comité Económico y Social, durante su 246ª Sesión Plenaria (sesión del 14 de mayo de 1987) adoptó el siguiente dictamen por unanimidad:

### 1. Observaciones de principio

1.1. Es difícil enunciar observaciones generales sobre el estado de la formación permanente de los asalariados en la Comunidad. Además de que la presente Comunicación de la Comisión no propone por ahora ninguna iniciativa concreta a este respecto, es, sin duda alguna, la diversidad de las condiciones de partida y de las condiciones generales de formación en los Estados miembros de la Comunidad la que explica que este documento se limite, en gran medida, a presentar declaraciones y observaciones de índole general. Sucede lo mismo con algunas soluciones propuestas por la Comisión, que no destacan con la suficiente claridad su papel y su orientación en la fijación de condiciones equivalentes para la promoción y la formación permanente en la empresa.

La importancia y el contenido de la formación permanente en la empresa dependen en gran parte de:

- las acciones, programas y el contexto jurídico existente en los diferentes Estados,
- las especificidades regionales (zonas de concentración urbana, regiones desfavorecidas),
- las particularidades sectoriales,
- las necesidades específicas en mano de obra cualificada de los diferentes sectores económicos,
- la dimensión y la capacidad financiera de las empresas,
- el compromiso especial de las agrupaciones económicas y profesionales y de las organizaciones sindicales de trabajadores que también apoyan, bajo diversas formas de cooperación, los establecimientos de formación permanente interempresarial.

1.2. No obstante, la Comisión hace hincapié, en su Comunicación, con razón, en la creciente importancia de la formación profesional permanente. Es una consecuencia inevitable del ritmo acelerado de la evolución tecnológica y de las exigencias de alta cualificación impuestas a los trabajadores debido a la necesidad de afrontar una competencia mundial cada vez más fuerte. También se invocan razones demográficas (aumento de la edad media de la población activa) para explicar la tendencia a conceder una creciente importancia a la formación profesional de los adultos.

1.3. Además de las diferencias concretas que caracterizan la organización de la formación permanente en los Estados de la Comunidad, el documento de la Comisión presenta imprecisiones terminológicas que dificultan un acercamiento que supere las fronteras nacionales, pero que se explican parcialmente por la diversidad actual de los sistemas educativos nacionales. Por este motivo, definimos a continuación la terminología de base utilizada en este dictamen. Esto contribuirá asimismo a apoyar la tentativa de armonización de los términos utilizados en la Comunidad Europea en el ámbito de la educación.

1.3.1. La formación profesional es la fase de formación que, tras la formación escolar general, prepara por primera vez a determinada actividad profesional. Puede realizarse en las universidades, en otros establecimientos de formación públicos o privados, y también en ciertas empresas (privadas o públicas), y se sanciona generalmente por un diploma de cualificación profesional.

1.3.2. La formación profesional permanente (sinónimo de formación profesional para adultos) se basa en la enseñanza escolar, la formación y la experiencia profesional; constituye una forma organizada de enseñanza para adultos. Por su contenido y sus objetivos, se orienta hacia la mejora de las cualificaciones profesionales.

1.3.3. La formación permanente en la empresa consiste en medidas de formación profesional permanente aplicadas y, por regla general, financiadas por una empresa pública o privada para mejorar la cualificación de su personal. Es preciso distinguir, desde el punto de vista terminológico, entre la formación permanente en la empresa y la iniciación, que tiene como objetivo garantizar a corto plazo el dominio de funciones limitadas y específicas propias de una operación determinada. Asimismo, hay que diferenciar la formación permanente en la empresa de la formación permanente externa e interempresarial organizada por un tercero (Estado, establecimientos de utilidad pública, asociaciones de empresas) y financiada parcialmente por las contribuciones de los participantes.

1.3.4. La formación a distancia designa el proceso de transmisión metódica a distancia de conocimientos, competencias y « know-how ». Se caracteriza en particular por los siguientes aspectos:

- separación física entre el profesor y el alumno durante la totalidad o la mayor parte de la duración del curso de formación a distancia,
- recurso a métodos de enseñanza que utilizan los medios de comunicación, para paliar la separación física,
- especialización,
- medidas dirigidas a guiar y ayudar al participante en los cursos, por intermedio de correctores, profesores a distancia y directores de estudio,
- control de los progresos realizados.

Además, ha resultado útil y, en parte, necesario, establecer períodos de confrontación (grupos de trabajo, trabajos dirigidos, etc.) para tener en cuenta la dimensión social del aprendizaje así como para difundir el «know-how» que no puede transmitirse por otros métodos.

1.4. Todos los interesados — empleadores, trabajadores, organizaciones profesionales y poderes públicos — están de acuerdo en reconocer la necesidad general de ampliar aún más las posibilidades de formación permanente de los trabajadores de la Comunidad. Sin embargo, en lo que respecta a la forma, el contenido, la amplitud de la acción y la definición de las competencias, se observan, con arreglo a los objetivos específicos de los interesados, orientaciones diferentes que se asemejan en ciertos puntos y se diferencian en otros:

- Para el trabajador, la formación permanente es especialmente importante en lo que respecta a la garantía del empleo y la promoción y facilita de manera general el acceso al mundo del trabajo. Asimismo, debe permitir a los trabajadores seguir las evoluciones tecnológicas.
- Para el empleador, la formación permanente en la empresa es un instrumento imprescindible para la mejora del factor trabajo, que tiene una importancia cada vez mayor debido, precisamente, a la rápida introducción de las nuevas tecnologías.
- Para el Estado y la sociedad, la formación permanente es un medio que permite una justa participación, a todos los niveles de decisión, de los trabajadores mayores de edad y emancipados en los procesos económicos y sociales.

Para la formación permanente en la empresa y su promoción por la Comunidad, esto tiene una doble consecuencia:

- a) La importancia de la formación permanente en la empresa es considerable, pero sería exagerado esperar que cubra todas las necesidades de los trabajadores en materia de formación permanente. Constituye, ante todo, una inversión inmaterial de la empresa, lo que le otorga sus características y aspectos tan específicos. Forma parte de un sistema de formación permanente que abarca tanto iniciativas gubernamentales (como por ejemplo la fijación de condiciones generales uniformes para la participación de los trabajadores en la puesta en práctica de la formación permanente en la empresa) y de organismos públicos de formación como los establecimientos de formación permanente de las organizaciones empresariales y sindicales y de otras asociaciones de utilidad pública, y escuelas privadas (= formación permanente exterior a la empresa).
- b) En materia de formación permanente en la empresa, así como en otros ámbitos, es preciso, en la medida

de lo posible, conciliar los intereses de las partes interesadas. Por ejemplo, la Comisión destaca, con razón, que la aplicación por las autoridades nacionales de una política innovadora de formación permanente no debe limitarse a un diálogo entre los empleadores y el Estado. Al contrario, es preciso asociar a los trabajadores y sus representantes a este diálogo. En realidad, todo esfuerzo de formación permanente por parte de las empresas será inútil si los trabajadores no están motivados a participar. La Comisión enuncia las condiciones requeridas para ello, que ya se cumplen parcialmente en diferentes grados según las regiones y sectores:

- reconocimiento del papel de interlocutores concedido a los trabajadores mediante la información y la consulta sistemática y basándose en el diálogo social,
- posibilidad, para los trabajadores, de acceder realmente a acciones de formación permanente que no satisfagan únicamente las necesidades específicas, circunstanciales y a corto plazo de las empresas,
- establecimiento de sistemas de financiación y/o de subsidios o dispositivos fiscales,
- reconocimiento de las cualificaciones adquiridas.

1.5. No obstante, el Comité considera que estas condiciones aún deben realizarse, utilizando los medios de la política comunitaria. En cualquier caso, deberían rebasar, en parte, el marco de la formación permanente en la empresa y aplicarse de manera general a las posibilidades de formación y reconversión de los trabajadores en los Estados de la Comunidad. Sin embargo, el Comité destaca, por principio, la importancia de estas condiciones para la motivación de los trabajadores.

1.6. Asimismo, el Comité considera que la consulta de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales en materia de formación permanente en la empresa no debe ser puramente formal, sino que debería integrarse en los procesos de planificación y ejecución. De la misma manera, el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas debería tomarse en consideración para una evolución promocional de la carrera en el seno de la empresa.

## 2. Observaciones generales

2.1. El objetivo de las acciones comunitarias previstas consiste, por una parte, en fomentar el desarrollo de la formación permanente en la empresa y, por otra, en permitir la concesión de ayudas para superar los obstáculos que se oponen a este desarrollo con innovaciones. El Comité aprueba esta orientación general así como los campos de acción propuestos:

- el apoyo de operaciones integradas de formación permanente,
- la multiplicación de los interlocutores empresas-formadores con objeto de desarrollar nuevos instrumentos pedagógicos,
- el apoyo del desarrollo de sistemas de formación permanente con una organización individualizada.

2.2. El Comité concede una especial importancia a la promoción específica de los intercambios de experiencias entre los interlocutores sociales sobre las consecuencias de la creciente utilización de las nuevas tecnologías. La búsqueda de un equilibrio entre intereses divergentes y, por consiguiente, el fomento de la aceptación de las nuevas tecnologías, constituyen un reto para todos los interesados, al igual que el apoyo del desarrollo tecnológico, y determinarán, en última instancia, la dinámica del desarrollo y de su aceptabilidad social.

2.3. Por consiguiente, el Comité acoge también favorablemente la propuesta de la Comisión dirigida a contribuir a los trabajos de los interlocutores sociales en lo que respecta a la presentación de las ventajas de la formación permanente, las perspectivas de carrera de los asalariados y la mejora de la competitividad técnica de las empresas.

### 3. Observaciones particulares

3.1. El Comité considera que el fomento de la formación a distancia es una tarea de especial importancia. Por lo tanto, aprueba la propuesta de la Comisión orientada a promover, en este contexto, el desarrollo de nuevos métodos de formación y aprendizaje. En este caso, el material pedagógico debería hacer hincapié en las relaciones entre los conocimientos técnicos y comerciales y las competencias sociales en el marco de la vida activa en la empresa. Podría ser concebido por organismos interempresariales o exteriores a la empresa y aplicarse a la formación permanente en la empresa en el marco de periodos de confrontación.

3.2. El Comité está de acuerdo, en principio, con la Comisión al afirmar que los nuevos instrumentos ofrecidos por las tecnologías de la información, de telecomunicaciones y de lo audiovisual pueden contribuir aún más al desarrollo de la formación permanente, con la condición de que el problema de las normas dentro de la Comunidad se resuelva de manera relativamente satisfactoria. Sin embargo, las barreras lingüísticas constituyen un obstáculo especial a nivel europeo, por ejemplo cuando las telecomunicaciones requieren el recurso a bancos de datos comunes. En todo caso, se podría favorecer el desarrollo de medios de comunicación audiovisuales que puedan difundirse en diferentes lenguas europeas. Con este fin, es preciso preconizar la cooperación de las empresas, de las universidades y de los organismos de formación permanente de los empleadores y de los sindicatos, procedentes, en la medida de lo posible, de diferentes países europeos.

3.3. El Comité considera como especialmente prometedora la cooperación propuesta entre empresas y centros de formación en lo que respecta al desarrollo de material pedagógico con una orientación práctica, centrado, por ejemplo, en el tema de las nuevas tecnologías en la empresa. Una cualificación suficiente de los formadores constituye una condición esencial para permitir que la formación profesional en la empresa alcance, en su forma y en su contenido una eficacia

óptima. Para alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en sensibilizar a gran parte de la opinión pública, en particular los trabajadores, a las nuevas tecnologías, es esencial asociar a este proyecto las categorías sociales implicadas, desde la fase misma de la planificación.

3.4. Desde este punto de vista, es preciso aprobar la propuesta de la Comisión orientada a apoyar la acción de los interlocutores sociales para realizar las ventajas de la formación permanente. A este respecto, convendría, en particular, apoyar los seminarios de información intensiva sobre las posibilidades regionales de formación permanente. Habría que concebir medidas piloto de formación permanente en la empresa que puedan ponerse a disposición de las empresas por mediación de representaciones patronales.

3.5. En la medida en que los programas de promoción previstos recurren a fondos de la Comunidad Europea, habría que fomentar prioritariamente los proyectos destinados a las categorías de trabajadores que están actualmente subrepresentados en la formación permanente en la empresa. Este se aplica, principalmente, a los obreros menos cualificados para los cuales es necesaria con frecuencia una acción específica de promoción individual.

3.6. De forma general, el Comité considera que es poco realista limitar la acción de promoción a la formación permanente en la empresa. Los organismos de formación profesional permanente interempresas o exteriores a la empresa también desempeñan una función importante en algunos países de la Comunidad al completar la formación permanente en la empresa y al ampliar su campo de aplicación. Estos establecimientos de formación, que están bajo la responsabilidad de personas exteriores a la empresa, son un elemento fundamental de un sistema global de formación profesional permanente, en particular si se considera el objetivo de la movilidad profesional y geográfica de los trabajadores. Las acciones de formación a más largo plazo, necesarias para que los trabajadores puedan progresar en su profesión o conservar su empleo, en particular en el marco de la aplicación de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, tienen mucho éxito entre los asalariados fuera de las horas de trabajo, durante el fin de semana o por la tarde. Benefician tanto a la totalidad de los sectores económicos como a los trabajadores en materia de cualificación, por lo que deberían incluirse en los programas de promoción contemplados.

3.7. El Comité considera que estas medidas de promoción deberían concentrarse en las ayudas concedidas a la formación permanente en las pequeñas y medianas empresas que se encuentran, a este respecto, con mayores dificultades que las grandes empresas que disponen, en parte, de una organización interna y bien estructurada de formación permanente. Unas iniciativas comunes de las PYME y de organismos de formación interempresariales o exteriores a la empresa podrían ser un enfoque adecuado para tratar los problemas a que se ven confrontadas estas empresas y su personal, ya que estos problemas rebasan su capacidad tanto financiera como estructural.

3.8. Debido a la insuficiencia persistente de información de los interesados sobre el marco jurídico general, la amplitud y la variedad de las formas y sistemas de formación profesional permanente en los Estados de la Comunidad, una insuficiencia que dificulta un debate

sobre la fijación de condiciones básicas equivalentes para todos los trabajadores de la Comunidad, el Comité propone que el CEDEFOP intensifique sus trabajos de investigación sobre la formación permanente en la empresa.

Hecho en Bruselas, el 14 de mayo de 1987.

*El Presidente  
del Comité Económico y Social*

Alfons MARGOT

---