

EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL COMO CORRELATO DE RESPONSABILIDAD DE EMPRESAS Y SINDICATOS. ANÁLISIS SOCIAL DE LOS MODELOS ALEMÁN, FRANCÉS, Y BRITÁNICO

CARMEN JAULÍN⁶

1 Introducción

La investigación personal de carácter longitudinal iniciada en el curso 2003, en el Departamento de Historia del Pensamiento Social, Político y Económico de la UNED parte de la definición de sistema de formación profesional como conjunto de recursos (humanos, materiales y financieros) y procesos con un doble objetivo: formar a las personas para elegir profesión y para responder a la oferta de mercado laboral; entendiendo que el modelo de implicación de las empresas y sindicatos como agentes sociales permite cuestionar la eficiencia del sistema político.

La propuesta del artículo es considerar la formación profesional como política social y económica clave para consolidar el vínculo entre ciudadano y estado. Consecuentemente la hipótesis central del trabajo observa que el modelo de implicación de empresas y sindicatos como agentes sociales en el sistema de formación profesional tiene sus antecedentes (causa) en la razón histórica del movimiento sindical; y como efectos (correlato), la conquista de derechos básicos en educación y trabajo, a través de la política de formación profesional, y el desarrollo de indicadores que permiten evaluar la salud democrática de las instituciones educativas y laborales: abandono educativo prematuro, nivel de educación pos-obligatoria, porcentaje de formación universitaria, de formación continua, así como la reasignación de gasto público en educación, desempleo juvenil, etc.

⁶ Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. carmen.jaulin@telefonica.net

El análisis de parámetros de los tres sistemas aludidos de formación profesional ofrece metodología comparativa, analítica, crítica y dialéctica para tejer los fundamentos de la investigación. Las políticas conservadoras de los países europeos han venido restringiendo el espacio de diálogo social y mermando el desarrollo de los sistemas de formación profesional, sin embargo las consecuencias han sido distintas en cada país europeo: Por ejemplo: en Alemania la formación profesional no puede entenderse sin el papel que desarrollan los agentes sociales en las Cámaras de los Estados federados; en Francia, aún con un papel muy diferente en la formación inicial y continua, los agentes sociales participan en el diseño de la formación profesional; en Inglaterra, el papel de las empresas es central en la formación profesional, mientras los sindicatos apenas tienen representación y peso social y económico.

Los esfuerzos de Jacques Delors al frente de la Comisión Europea (1985-1995) por consolidar la formación profesional han marcado una hoja de ruta a los estados miembros: (A) Desarrolla un marco teórico básico con dos documentos esenciales -La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores (1989) y el Acuerdo de Política Social de 1991- que van a ser la base de la política social que recoge el Tratado de Maastricht (1992) y el de Amsterdam (1999). (B) Introduce la formación profesional como objetivo prioritario en casi todas las comunicaciones de la Comisión y en la relación de libros verdes y blancos, desde 1985, con carácter económico y social. (C) Le busca un escenario de acción directa en los Comités de Empresa Europeos. (D) Introduce objetivos clave de formación y empleo en el diálogo de los agentes sociales dentro del Comité del Fondo Social para la reforma de los fondos estructurales, entre 1994-1999. Y (E) aumenta las competencias de los agentes sociales en el Comité Económico y Social.

La crisis económica desencadenada en 2003 por la subida de carburantes, el mercado negro del grano en los países en vías de desarrollo, y el ficticio sistema productivo de la construcción en países desarrollados estructuraban las desigualdades sociales globales a la vez que desestructuraban el potencial del sistema de cualificaciones profesionales locales; abocando en una crisis inabordable durante toda la década cuyas dramáticas consecuencias en 2012 es una quiebra financiera sin precedentes con resultados en el incremento galopante de un déficit público ante la especulación de la “prima de riesgo” que está empapando la clase social más vulnerable al paro. En plena espiral de decrecimiento, hemos perdido la senda de Delors y la política de formación profesional sigue siendo respuesta esencial al drama social del desempleo.

En Europa parecen tiempos propicios para la movilización social, pero el capital social anda muy disperso entre regiones⁷; mientras, el avance del Tercer Sector parece imparable⁸ ante la falta de control institucional y la exigencia de una fuerza voluntaria que está sustituyendo a la fuerza del trabajo, paralizando y mermando la extensión de los derechos sociales.

⁷La afiliación a los sindicatos en Alemania es de las más altas de la UE-27; la de Francia es de las más bajas, junto con España; y que en Gran Bretaña la ha duplicado en los últimos cinco años, aunque por debajo de la media europea.

⁸Los movimientos de indignación social originados en España, Gran Bretaña y EEUU, etc. en 2011 están sustituyendo las iniciativas del sindicalismo europeo modernizador (siglos XVIII, XIX y XX). Pero la “democracia real” reivindica más cambios en el sistema político y electoral que demandas laborales.

2. Alemania: la formación dual como consecuencia del orgullo industrial empresarial y del desarrollo estratégico sindicalista en los comités de empresa

A lo largo del siglo XIX, el movimiento social consecuente con el desarrollo industrial alemán estuvo condicionado por factores estructurales que configuraron el modelo como propio (Jaulín 2007a: 64-72). No tuvo nada que ver con el *laissez-faire* francés, ni con el carácter emprendedor individualista británico. Los cambios económicos y sociales estuvieron fundamentados por una revolución social burguesa emergente y por una clase obrera que tuvo que hacer frente al sistema de capitalismo feudal, lo que le otorgó solidez como fuerza política. Progresivamente la fuerza sindical estuvo fortalecida en su acercamiento al poder político tanto conservador como socialista

En 1863 se unifican fuerzas políticas bajo el liderazgo de Lassalle y Schweitzer para constituir la Unión General de Trabajadores Alemanes (ADAV) cuyo doble objetivo fue reivindicar sufragio universal y subvenciones estatales para crear cooperativas de producción. En 1864, Babel fundó la Unión de Sociedades de Trabajadores Alemanes, afiliada a la I Internacional, cinco años más tarde se transformó en la Partido Socialdemócrata de los Trabajadores. Desde sus comienzos el sindicalismo alemán tuvo ramificaciones sectoriales que no mermaron la identidad (Jaulín 2007a: 64): En 1865 se creaba la Asociación General Alemana de Trabajadores Cigarreros; en 1868, el congreso en Berlín contaba con más de doscientos mil trabajadores que decidieron crear diez sindicatos de industria integrados en la Federación de Trabajadores; en 1866 se creaba la Asociación de Impresores Alemanes, etc. En 1875, el Partido Socialista de los Trabajadores de Alemania, bajo las diferencias, más de matiz que de otra cosa, entre lassallistas y marxistas, se convertía en el Partido Socialdemócrata Alemán.

Esta trayectoria sufre un frenazo con las leyes anti-sindicalistas de Bismarck (Markovits, 1988). La tendencia sindical en la República de Weimar va a ser la moderación, sindicatos y empresarios crean el Comité Central Conjunto: Las empresas se comprometían a conceder libertad de sindicación; mientras que los sindicatos apoyaban la estructura política existente. En 1923 la afiliación era de más de ocho millones de personas. Con la crisis económica de 1929, la tasa disminuyó, pero teniendo en cuenta el drama social del paro, seguía siendo alta -más de cinco millones de personas- (Rul-lan 1994). El movimiento sindical después de la Segunda Guerra Mundial es espectacular, en 1947 había más de seis millones de personas, casi un tercio de los trabajadores en todo el país. Los nuevos sindicatos arrancaban con la tónica general de rechazo al capitalismo, al fascismo, al nazismo, y también a la República de Weimar, la consolidación provenía del apoyo aliado: cogestión en la industria del carbón y del acero y aceptación del plan Marshall.

La Confederación Alemana de los Sindicatos (DGB)⁹, dirigida en 1954 por el espíritu pragmático-capitalista de Otto Breuner persiguió que los trabajadores obtuvieran frutos materiales de su trabajo en proporción creciente. El Programa de Dusseldorf de 1963 fue

⁹ La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund) es la gran fuerza de sindicación alemana, representa alrededor del 84 % del total de la afiliación, frente al 6 % del Sindicato Alemán de trabajadores de Cuello Blanco (DAG: Deutsche Angestellten Gewerkschaft) y del 10 % de la Federación Alemana de Funcionarios Públicos (DBB: Deutscher Beamtenbund).

imponiendo la tesis moderada de integración y colaboración. En palabras de Markovits, “una clara victoria de Keynes sobre Marx” (Markovits 1988:155). En 1976, Helmut Schmidt aprobaba la ley de Cogestión Paritaria, extendiéndolas a todas las empresas de más de 2000 trabajadores, sin el acuerdo de sindicatos, ni de trabajadores.

Las relaciones de la DGB con el Partido Socialdemócrata Alemán (SPD) eran y son muy estrechas, enmarcándolas dentro de la tipicidad del sistema político alemán, en la que la principal fuente de derecho sindical es la jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo. En los noventa, la evolución de la tasa sindical estaba alrededor del 40 % de los trabajadores en activo, de la que más de un tercio sólo pertenecían al sector del metal. Un rasgo esencial del sindicalismo alemán es el aumento importante de la tasa de afiliación de mujeres, especialmente en el sector servicios. La representación de los sindicatos en las empresas alemanas marca identidad (García Murcia, 1991): Son poderosas organizaciones que han logrado unos derechos laborales para los trabajadores insuperables en el resto de Europa; pero diluyendo su influencia ante la solidez de los Comités o Consejos de Empresa, con una débil normativa jurídica en materia sindical, a favor del fortalecimiento de los Consejos de Empresa (Jaulín 2007a: 69).

Alemania, desde 1990, ha tenido que hacer frente a un importante reto: la unificación de los Estados alemanes del Este. La Alemania oriental tenía un sistema de sindicación obligatoria en sus catorce sindicales, eso suponía más de 8,8 millones de personas, algo más del 90 % de la fuerza laboral. En 1990 se disolvieron los sindicatos de la Alemania oriental, pero recomendando la afiliación a sus homólogos en la Alemania democrática. La DGB recibió la mayor parte de los obreros afiliados del Este, en un momento de bajada drástica de afiliación.

Las asociaciones de empresarios están organizadas en tres niveles: las Cámaras de Industria y Comercio, las Asociaciones Económicas, y las Asociaciones Empresariales. Las Cámaras de Comercio son organismos de carácter público que obligan a los empresarios a afiliarse con carácter obligatorio; ofreciendo canales para participar en las políticas de gobierno que afectan a la economía o la educación. Las Asociaciones Económicas están integradas en la Asociación de Industrias Alemanas, con 34 asociaciones nacionales y 500 regionales, representando a 80.000 empresas privadas de diferente tamaño y actividad y está organizada por ramas de producción representando a las organizaciones industriales. De ellas, las Asociaciones Empresariales son las que tienen capacidad para negociar los convenios colectivos. Integradas en la gran Confederación de Asociaciones Empresariales Alemanas (BDA), son 700 organizaciones locales y 12 regionales divididas en 46 ramas. La BDA supone el 70 % de los empresarios, únicamente del sector privado; tampoco recoge el sector del hierro y del acero, debido a su particular estatuto cogestionario.

La característica esencial de la formación profesional alemana es la “dualidad”; es decir, la relación estrecha entre la teoría y la práctica para el aprendizaje de un oficio. La segunda característica que lo hace peculiar es el prestigio que la formación profesional tiene para la sociedad alemana y que se proyecta en la importancia de este tipo de formación dentro del sistema educativo. La tercera, es la descentralización -tanto geográfica, a través de los länder; como funcional, a través de las tareas asignadas a los agentes sociales- (Lapeyre, 1999).

La formación profesional alemana se estructura en dos modalidades muy diferentes: la formación inicial y la continua. Mientras la formación profesional inicial está muy determinada por una normativa nacionalista que se canaliza a través de los länder; la oferta de la formación continua la efectúan los agentes sociales (sindicatos y empresas) a través de la gestión de los

comités. El papel de las empresas es esencial para la gestión de la formación continua, a pesar de las grandes dificultades que tienen para imbricar la oferta y demanda de la formación y empleo. La autonomía, empresarial está limitada por la normativa recogida en la polémica Ley de Comités de empresas, al restringir su campo de acción, no hay que olvidar que se encargan de una gran parte de la financiación de la formación continua. Por otro lado, es muy significativa la tarea eficiente que lleva a cabo el Instituto Federal de Empleo para gestionar la oferta de formación para hacer frente al desempleo. El desempleo alemán es uno de los más bajos de la Unión Europea, a finales de 2011 rondando el 7,9 %; sin embargo, y aquí está la incongruencia del sistema político alemán, la tasa de la pobreza es una de las más altas, mientras Merkel está solicitando jóvenes cualificados a los países del sur de Europa para trabajar en Alemania. Para explicar este proceso hay que partir de dos hechos polémicos: El subsidio social de Schröder; y el debate sobre la oferta y demanda de cualificaciones por Merkel

La pobreza alemana puede cronificar en exclusión social, porque más de un millón de jóvenes entre 15 y 25 años dependen del subsidio social (*sozialgeld*) que no tiene que ver con el subsidio por desempleo. En enero 2005, Schröder reordena las prestaciones sociales para desempleados de larga duración haciéndolas extensivas a los menores dependientes, lo que incrementaba de manera considerable el gasto público abriendo un interesado por electoral debate en la sociedad alemana de los riesgos de pobreza existente, reformando el artículo 28 del volumen II del Código Social. *El Informe sobre la situación de las familias de 2009 (Familienreport 2009)* obliga a Von der Leyen (Ministra de Familia, Tercera edad, Mujeres y Juventud) a concretar ayudas para el segmento de población más vulnerable (660.000 hogares monoparentales y 1.000.000 de menores). La DGB, también en 2009, acompaña el debate con el informe *Elevado riesgo de la pobreza en los jóvenes (Deutscher Gewerkschaftsbund, Hohes Verarmungsrisiko Jugendlicher)*, destacando que 1.200.000 jóvenes, entre 15 y 25 años dependen de subsidios (17,4 % de jóvenes en la parte oriental; y 8,5 % en la occidental), alcanzando en Berlín el 20 %, mientras que en Baviera está en un 4,2%; criticando las medidas lineales directas de subsidio social ya que triplican las tasas de alumnos que están desarrollando programas de cualificación profesional (75% de jóvenes que perciben subsidio social no tiene graduado escolar). Aún así Alemania es uno de los países que menos tasa tiene de abandono escolar prematuro (11,1% en 2009) y más alto porcentaje de población entre 20 y 24 años ha completado la segunda etapa de educación secundaria (73,7); y esto en parte es debido a la implicación de la DGB en la gestión de la formación profesional

En febrero de 2011, la Comisión parlamentaria de “Trabajo y Asuntos Sociales” recoge la solicitud de los agentes sociales y de la izquierda parlamentaria sobre demanda de especialistas cualificados para cubrir la oferta de empresas, fundamentalmente en áreas sociales, de la salud y de ingeniería. Esto choca con la opinión de la Agencia Federal de Empleo que ve que en determinadas regiones la cifra de desempleados es el triple de la oferta de empleo. La DGB advierte el deterioro de la educación dual y la bajada de plazas ofertadas por las empresas (Sólo un 24 % de las empresas están dispuestas a ofrecer trabajo a jóvenes de FP) y en un año (2010) de crecimiento económico; destacando que medidas directas a potenciar el mercado laboral de jóvenes no han servido: jornada parcial, flexibilización interna, las ETT, la creciente temporalidad. En la misma línea, Friederich Hubert Esser, representante del Instituto de Formación Profesional (BIBB), destaca que existen profesionales de primer grado que no siguen con la formación (un 15 % de plazas de formación no se cubren) por lo que hay carencia de especialistas de formación profesional de segundo grado y universitarios recomendando programas de cooperación público-privados (PPP) y cooperación internacional. Razones que han

servido a Merkel a solicitar en países del sur de Europa (Italia y España) y en vías de desarrollo (India) profesionales cualificados

3. Francia: de la revolución ilustrada a la gestión centralizada de la formación profesional con independencia política de empresarios y sindicatos

El origen e inicio del movimiento obrero francés hay que situarlo en el contexto ilustrado de la gran revolución de 1789. La Ley Chapelier de 1791, por la que quedaban prohibidas las asociaciones obreras, organizando en la clandestinidad la resistencia. El Congreso de Marsella de 1879, además de dar fuerza política al concepto de partido obrero y crear la Federación de Trabajadores Socialistas Franceses (FTSF), escinde voluntades entre sindicalistas y políticos, y entre socialistas que venían arrastrando criterios divergentes desde los congresos de París, (1876) y de Lyon (1878). La Federación Nacional de Sindicatos en el Congreso de Limoges de 1895 se convirtió en la actual Confederación General del trabajo (CGT), bajo los principios de Pelloutier. En 1905 con la reforma de los estatutos de la CGT, la dirección de Griffuelhes consiguió la unificación de las Bolsas de Trabajo y de las federaciones sindicales, consiguiendo una afiliación alrededor de 120.000 trabajadores.

La III Internacional produjo una ruptura radical en la izquierda obrera francesa. En 1921, la CGT denunciaba que los Comités Sindicalistas Revolucionarios (CSR) que había creado el Partido Comunista para lograr la militancia de los obreros, estaban inspirados y dirigidos desde Moscú. La CGT en 1939 expulsaba a los comunistas. En 1940 el gobierno del Frente Popular ante el movimiento huelguístico declara la CGT y la CFTC ilegales. En 1943, confederados y unitarios en la resistencia deciden reconstituir la CGT, pero terminada la Gran Guerra, la amenaza de la Guerra Fría y la aceptación del plan Marshall, y la crisis económica del país, los vuelve a separar en 1947. Los minoritarios de Jouhaux y Botherau crearon una nueva central sindical, la Confederación General de Trabajadores Fuerza Obrera (CGT-FO), buscando de nuevo la independencia del poder político.

El mayo del 68 ponía de nuevo a prueba al sindicalismo. La postura inicial estuvo llena de vacilaciones (Jaulín 2007a: 78), pero las cosas cambiaron después de la dura represión policial del 10 y 11 de mayo, los sindicatos llamaron a la clase trabajadora a la movilización social y la respuesta fue total. El mayo del 68 fue determinante: la ley del 27 de diciembre de 1968 reconocía específicamente los derechos de los sindicatos en el seno de las empresas, y aunque tarde, en 1982 se reconocían las secciones sindicales.

En Francia la fuerza sindical tiene contradictorio posicionamiento ante la pérdida de afiliados en la segunda mitad de siglo XX; mientras, la consistencia de las asociaciones empresariales obedece a la necesidad de agrupar el capital. Terminada la Primera Guerra Mundial, los empresarios y comerciantes crean la Confederación General de Productores Franceses sin demasiado éxito; sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial consolidan el Consejo Nacional de la Patronal Francesa, con gran solidez, en lo que hoy conocemos como la “Gran patronal” (organización que coordina las acciones de las diversas agrupaciones de empresarios, dirimiendo conflictos si es necesario, con una sólida estructura debido a una fuerte expansión en todo el país). Una característica que define el asociacionismo empresarial francés es la diversidad (Jaulín 1997a: 80). La Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas

(CGPME) tiene el origen en 1944 y agrupa a más de un millón de organizaciones empresariales de pequeño y mediano tamaño. Y la característica más relevante del modelo de representación de los trabajadores en la empresa francesa es la multiplicidad (Jaulín 1997a: 81). Existen tres instituciones diferentes que funcionan a la vez como cauces para reivindicaciones laborales, información, participación en las empresas, etc., que son el Comité de empresa, los Delegados de personal y los Delegados sindicales.

Francia al igual que España, tiene una de las tasas europeas de afiliación más bajas (9,7 % en 2002; frente a un 78,0% en Suecia), prácticamente todos los sindicatos han perdido en esta última década afiliados. Aunque el caso de la CGT es dramático, ha reducido por la mitad su presencia en los Comités de empresa; por el contrario, va en aumento la afiliación de la FO; mientras la fuerza sindical de las otras dos federaciones, CFDT y CFTC, parece estancada.

A pesar de ello, los agentes sociales franceses –asociaciones de empresarios y trabajadores– tienen un papel esencial y conjunto en el desarrollo de las instituciones educativas en materia de formación profesional, especialmente continua (Artiles, 2003). Los objetivos de cooperación surgen en la década de los ochenta al calor del diálogo social para superar las crisis económicas generadas por la subida del crudo: Recuperar el pleno empleo para paliar las desigualdades sociales. Los fundamentos de consenso es considerar que el sistema escolar era muy “selectivo” y hay que otorgar al ciudadano (individuos marginados del sistema a una edad demasiado temprana) una segunda oportunidad. En esta trayectoria no hay que olvidar la evolución de las leyes para garantizar el desarrollo de una formación continua precedida de manera permanente por acuerdos colectivos entre sindicatos y empresarios (Luttringer, 1988). Y tampoco hay que olvidar la financiación del sistema como clave del consenso (Jaulín 1997a: 85). Todas las empresas con más de diez asalariados están obligadas a asignar un porcentaje sobre su masa salarial que desde 1970 ha ido en aumento.

En Francia la formación profesional atiende a tres necesidades muy diferentes: El aprendizaje del oficio dentro del currículum de educación nacional y formación inicial; la Formación Profesional Continua; y el aprendizaje profesional cuya finalidad es la inserción laboral y social de los sectores sociales más marginados. La formación denominada “aprendizaje en alternancia” o “aprendizaje dual”, intenta diferenciarse de la “lógica escolar”, dependiendo directamente del Ministerio de Trabajo. Es la vía para integrar alumnos que no han conseguido adaptarse a la educación secundaria obligatoria y se realiza en la empresa por un periodo de dos años (Jallade, 1997; Tassinopoulos, 1998).

En 1992 se promulgaba la Ley sobre la Validación de las Adquisiciones Profesionales, que suscitó reflexión-debate entre los agentes sociales. En Enero de 2002, la “*Ley de Modernización Social*” iniciaba el proceso de reforma del Sistema de Formación Profesional (Jaulín 1997b: 311-317) para que estado y regiones compartieran la responsabilidad de la organización de la formación continua. Para facilitar la coherencia de los programas del Estado y de las regiones, se creó a nivel nacional el Comité de Coordinación de los Programas Regionales del Aprendizaje y de la Formación Profesional que si bien coordina la formación profesional descentralizada no se traduce en reducción del desempleo de jóvenes, una verdadera lacra social incluso en periodos de crecimiento económico que el sistema político intenta paliar con tutela y orientación laboral.

En 2005, Dominique de Villepin para hacer frente al paro, especialmente de jóvenes crea la Ley de Contrato de Primer Empleo (Contrat Première Embauche CPE), destinado a personas menores de 26 años en empresas de menos de 20 empleados, con carta abierta al despido libre,

rompiendo con los principios del derecho laboral, desde 1973. Fue la causa de debacle como político ante el enfrentamiento de sindicatos, patronal y sociedad francesa. Tras la experiencia fallida de la Ley del Contrato en Francia hay que diferenciar entre medidas estructurales de reforma laboral y medidas de emergencia para paliar un paro juvenil que a finales de 2011 afecta al 23% de los jóvenes entre 15 y 24 años. Entre las medidas estructurales hay que reconocer los resultados positivos de inserción de dos tipos de contratos que facilitan al empresario la contratación de un sector de población sin experiencia laboral: El Contrato de Aprendizaje, por el que el empresario se compromete a garantizar junto al Centro de Formación de Aprendices (CFA) una formación profesional completa del joven trabajador¹⁰; y el Contrato de Profesionalización con el objetivo de ofrecer una cualificación profesional y fomentar la inserción o reinserción laboral¹¹.

4. Gran Bretaña: de la revolución industrial a la gestión corporativa empresarial de la formación profesional con la marginación de los sindicatos

Gran Bretaña fue la cuna de la revolución industrial y del movimiento sindical en Europa, una revolución condicionada por factores que fortalecieron el sistema industrial, a la vez que tejían una modernidad llena de contradicciones (Jaulín 2007a 51-53). Las primeras organizaciones de trabajadores que surgieron eran de oficiales artesanos con un profundo orgullo profesional y corporativista (Gourevitch, 1991). En 1799, el gobierno comenzó a censurar las asociaciones de afiliados, y con la abolición en 1825 de las Combination Acts surgía un sindicalismo de oficio con preparación profesional que abogaba por una unidad sindical que quebraba la fortaleza del movimiento social (Jaulín, 2007a 53-59). En 1868 el sindicalismo tomó consistencia con el Congreso de Sindicatos (TUC), creando el Parliamentary Committee y buscando apoyos entre los parlamentarios para la causa sindical, la consecuencia directa del TUC fue aprobar una ley en 1871 para legalizar los sindicatos. A partir de 1906 el TUC fortalece el posicionamiento político de izquierda (Labour Party) que incrementaría su poder de convocatoria en la primera guerra mundial, con la crítica a la izquierda, y con el desarrollo de la democracia industrial (bases programáticas del paradigma del matrimonio Webb). Las relaciones de los sindicatos con los gobiernos laboristas no fueron fáciles; sin embargo, con el partido conservador, tras la segunda guerra mundial, tornaron fluidas hasta el gobierno de Thatcher.

El segundo gobierno laborista de Wilson, en 1970, firmó lo que denominaban “Contrato social” para restablecer el consenso con las fuerzas sociales, a través de la Comisión Bullock, con

¹⁰ Se rige por disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos aplicables a sectores industriales y empresas, bajo tutela del Código de Trabajo que fija la edad mínima en 16 años (salvedad de 15 si ha terminado el primer ciclo de secundaria) y máxima en 25. El salario se fija en % sobre el SMI o por convenio.

¹¹ Jóvenes con edad comprendida entre los 16 y 25 años, los desempleados con 26 o más años y los beneficiarios de ciertos subsidios o contratos de inserción. Los que tienen entre 16 y 25 años perciben una remuneración en porcentaje del SMI en función de su edad y nivel de formación. La remuneración de los que tienen 26 o más años no puede ser inferior al SMI ni al 85% de salario establecido por convenio colectivo. Este contrato origina el derecho del empresario, con ciertos límites, a una exoneración de cotizaciones sociales patronales de seguridad social. Los empresarios que contraten y formen a un desempleado de 26 o más años de edad pueden tener derecho a una ayuda específica.

el objetivo aparente de desarrollar la democracia industrial (Visser, 1996) En la década de los 70 el sindicalismo inicia el declive por su falta de representación (Rigby1997; Beneyto2008). En 1974, la TUC publicaba un documento, *Control Social, Negociación colectiva y Democracia Industrial*, demandando la participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas, y cuestionando la democracia industrial (Informe Bullock de 1977) finalmente rechazado.

Las diversas crisis de los años setenta trajeron consigo decrecimiento económico y desequilibrio social consecuente (Visser, 1999). Con el gobierno laborista de Callaghan en 1976, las relaciones con los sindicatos tuvieron como contexto las medidas antisociales contra la inflación. Fue una de las razones políticas que facilitaron el rápido acceso de Margaret Thatcher al gobierno, en 1979, y con ella las soluciones anti-sindicales no se hicieron esperar. La huelga de mineros, iniciada el 5 de marzo de 1984, duró casi un año y estuvo salpicada por parte de los sindicatos y de la policía con una violencia sin precedentes. La política social de Thatcher a lo largo de los once años de su mandato tuvo un objetivo clave: enfrentar a los afiliados sindicales con sus líderes (Jaulín 1997a: 58). Cuando Thatcher abandonaba el poder en 1990 daba un discurso en el que se reconocía mentora de tres hechos: (a) Haber reducido a la mitad los impuestos sin afectar a las arcas del Estado. (b) Haber convertido el Reino Unido en un país donde hay más accionistas de grandes empresas que trabajadores sindicalizados. Y (c) haber liberado a los trabajadores de la servidumbre de las mafias sindicales en el país que había inventado el sindicalismo (Asteriou y Monastiriotis, 2004). El legado era claro: La drástica debilidad del sindicalismo británico al final de su mandato.

La política neoliberal de Thatcher fue seguida por el laborista Tony Blair, quien presentando un programa socialdemócrata en 1997, lo desvió hacia propuestas liberales, próximas al partido conservador, enfrentándose a los sindicatos por los recortes en los beneficios sociales. Blair dejó la política de formación profesional continua en manos de las asociaciones empresariales con carácter prescriptivo, no exenta de polémica. Las empresas no se negaron expresa y públicamente a negociar con el gobierno, pero sí se quejaron de que la Administración no disponía de personal técnico cualificado para emprender la reforma que la formación profesional continua exigía.

El modelo británico de gestión de la formación profesional de descentralización regional a través de las LEA¹² que evoluciona hacia la homogeneización, a partir de 1944¹³ con la reforma de 1960 introducía elementos de reflexión, debate y crisis en la formación profesional¹⁴;

¹² Local Education Authorities (LEA) se crean a partir de la denominada Ley Balfour de 1902 con el propósito de descentralizar la administración de la educación, a la vez que se intentaba la homogeneización.

¹³ En 1944, la política británica toma un impulso nuevo con la creación del Ministerio de Educación, por primera vez; fue una reforma esencial, porque partiendo de la crisis de valores que desencadenó la Segunda Guerra Mundial marcó pautas hasta 1960; introdujo los modern schools (centros profesionales para alumnos que habían decidido ponerse a trabajar concluida la educación secundaria) y los technical schools (institutos superiores de formación profesional). Con ello se hacía frente a la elitista educación británica de las grammar schools (centros orientados únicamente al acceso universitario), proporcionando a la formación profesional prestigio social.

¹⁴ La reforma de 1960 introducía las comprehensive schools (centros integrados de educación), en los que la palabra "integración" era el axioma de base para unificar niveles educativos, clases sociales, metodología a seguir, etc. Fue una reforma revolucionaria en Inglaterra que ha servido de pauta y reflexión a la de otros países europeos, como por ejemplo, la española de 1990.

mientras, la reforma de 1988 creaba en las grandes ciudades los City Technology Colleges, que contaban con el apoyo de las empresas industriales nacionales patrocinándolas y haciéndose cargo de su mantenimiento (De Clerk, 1995). Los acuerdos entre sindicatos y empresas por la formación profesional continua, característicos en otros países europeos, en Inglaterra han sido sustituidos por informes de evaluación de las instituciones (Sue y Metcalf, 2005).

Los objetivos generales del sistema de formación profesional británico son (Jaulín 2007b): (a) racionalizar las certificaciones existentes y proporcionar referentes de normas de competencia que aumenten la calidad de la formación; (b) generar una fuerza laboral preparada y comprometida con la mejora continua de la profesionalidad; (c) facilitar el acceso a la formación permanente de colectivos profesionales en áreas ocupacionales de los sectores productivos en auge; y (d) motivar que la fuerza laboral del Reino Unido fuera más receptiva a la movilidad y productividad.

Para Wolf uno de los grandes logros del sistema de formación profesional británica es establecer una estructura de cualificación profesional en la que las cualificaciones académicas sean paulatinamente sustituidas por cualificaciones demandadas por los sectores industriales (Wolf, 1994). Las personas acreditadas con cualificaciones NVQ (*National Vocational Qualifications*) son remuneradas y su formación continua es financiada por los empresarios (Cruz, 2000).

La responsabilidad política de la formación profesional británica está dividida entre las competencias de los ministerios de educación y trabajo: El Ministerio de Educación -Department for Education- fija los objetivos de política nacional delegando funciones en las Secretarías de Estado y Autoridades Educativas Locales. Y el Ministerio de Trabajo -Employment Department- se encarga de los programas de formación profesional, desarrollando iniciativas específicas a través de los Consejos de Formación y Empresas -Training and Enterprise Councils- que repartidos geográficamente funcionan como organismos independientes, fomentando las industrias y la formación profesional local.

Los diferentes sectores profesionales cuentan con las Organizaciones para la Formación Industrial -Industry Training Organisations (ITO)- y Asociaciones Profesionales -Lead Bodies (LB)-. Las ITO estableciendo niveles de formación para cada sector, según necesidades específicas; y participando decididamente en las NVQs. Las LB poseen competencias específicas, porque los empresarios y trabajadores fijan niveles de capacitación de cada categoría profesional. Puede darse el caso que una Asociación Profesional sea una ITO, a la vez. Como resultado de esa autonomía en la gestión de la cualificación, los centros educativos gozan de libertad para impartir contenidos, métodos de aprendizaje y elección de planes de estudio. En esta última década, los objetivos claves de los Consejos Sectoriales sólo se pueden gestionar eficientemente desde la gestión descentralizada local, no exenta de controversia por falta de contrapeso sindical (Jaulín 2007b: 307-329)

El gobierno de Cameron hereda un contexto de desigualdades sociales drásticas al que hace frente con medidas de darwinismo social contrarias al programa electoral presentado de desarrollo del Tercer Sector. A la semana de ser elegido en barrios marginales como Tottenham redujo un 75% los programas de formación de jóvenes gestionados desde los ayuntamientos. Mientras, los beneficios de los consejeros delegados de las grandes empresas que cotizaban en bolsa se incrementaban en el 32%, en 2010. Esa sociedad bipolar ha estallado en revueltas populares, mayoritariamente de jóvenes y sin cualificación profesional contra el establishment

político y mediático sin precedentes. Por cada puesto de trabajo hay una media nacional de 20 solicitudes, y en áreas marginales, como Peckham y Hackney, aumentan a 50. Las revueltas han acabado en vandalismo social sólo comparable a la impunidad de gestores de bonos de crisis bancarias, o especuladores de la burbuja inmobiliaria. Y aunque los medios de comunicación las han intentado justificar en la criminalidad consecuente del proceso inmigratorio, los datos abundan en que las causas hay que buscarlas en los recortes de gasto público y la consecuente falta de cohesión social traducida en desempleo y ruina de expectativas de vida para muchos jóvenes, hoy sin cualificación profesional. El TUC, en diciembre de 2011 convoca una gran movilización social para marzo de 2012, sin precedentes, contra los recortes no justificados del gobierno de Cameron que va a poner a prueba la resistencia de un sindicato que no cuenta con el apoyo laborista de la oposición en un contexto draconiano de legislación anti-sindical, todavía de la época de Thatcher, para canalizar la indignación social.

5. Balance compartivo de parámetros del modelo de implicación: procesos y resultados

Procesos

A. En el sistema alemán de educación dual, la formación profesional es un nivel que sirve de estrategia al Estado para consensuar las fuerzas del capital y el trabajo, por lo tanto, prioriza la implicación de las empresas y sindicatos, pero en ámbitos restringidos, como los Comités de Empresas. El Ministerio de Educación se encarga especialmente de las relaciones con las empresas; mientras los länder llevan la gestión de la formación profesional inicial y continua. La estructura desarrolla un sistema complejo para coordinar la formación en sus distintos niveles y para adaptar la oferta de formación a las exigencias del mercado, de manera fluida. Es un sistema que tiene muy presente tanto la tradición “cooperativa” del aprendizaje del oficio, propia de las industrias artesanales; como la “burocracia corporativa”, de las que la formación es asumida como capacitación de competencias tanto en los centros teóricos de formación -“principio de auto-administración”-, como en las empresas -“principio de profesionalidad”-. Las características a destacar son:

a) El papel asignado a las empresas es diferente al de los sindicatos, sin embargo el nivel de responsabilidades es parecido porque están implicados en el diseño de las cualificaciones y la evaluación del sistema, en los Comités de empresa.

(b) La educación “no formal” no tiene desarrollo.

(c) La principal prioridad del sistema es actualizar las competencias laborales.

(d) En la normativa de exámenes están directamente implicados las empresas y sindicatos, aunque el alumno es una pieza clave del engranaje ya que tiene que elegir el itinerario profesional a los quince años, convirtiéndose en aprendiz de una profesión con asignación de responsabilidades en la vida activa.

(e) La mayor parte de la financiación de la formación dual alemana viene garantizada por las empresas que se la deducen como “gastos de explotación”.

B. En Francia, la sombra alargada de la Ilustración dignifica tanto la relación “educación/trabajo” como la de “estado/sindicatos”. De manera que el Estado asume directamente la función de centralizada de organizar el sistema de formación profesional como nexo de las políticas de educación y de trabajo, objetivo esencial de la política social y procedimental de diálogo social; desarrollando una estructura burocrática que permite detectar y corregir más fácilmente las desigualdades, aunque condicionada por el aumento de asignación presupuestaria por los avances en descentralización geográfica y funcional. Las consecuencias más relevantes del sistema son:

a) La participación de los sindicatos y empresas está garantizada bajo el principio de paridad en los Acuerdos Nacionales, proyectados en disposiciones legales específicas que fomentan el diálogo social y las consultas permanentes y periódicas, tanto en la formación inicial como continua, siendo las empresas piezas claves en la formación continua, porque proponen Planes de Formación a los Comités de empresa y Delegados de Personal, en los que tienen especial protagonismo los sindicatos porque son los que hacen el seguimiento con carácter sectorial y en períodos trimestrales.

(b) La educación “no formal” está garantizada por la gestión de los Departamentos y a través de los contratos de aprendizaje con el Ministerio de Educación Nacional o de los contratos de inserción laboral en alternancia con las empresas y sindicatos.

(c) La administración educativa se encarga del desarrollo de las competencias, previa consulta y aprobación de los agentes sociales.

(d) Estructurado el sistema por niveles las competencias se acreditan con exámenes, priorizando la orientación profesional del alumno.

(e) El sistema de financiación se caracteriza porque el Estado asume con los presupuestos generales su funcionamiento bajo el principio de transparencia, y extendiendo el grado de responsabilidad: empresas, sindicatos, regiones y hogares.

C. El sistema de formación profesional británico tiene su legitimación en la necesidad de aplicar el liberalismo económico a la educación para que los conceptos de trabajo, capital y formación mantengan relaciones libres de mercado. Por lo tanto, el Estado apenas regula la política de formación profesional. Un liberalismo económico que tiene sus orígenes en la Revolución Industrial, pero consolidado desde los posicionamientos de Thatcher y el continuismo de Blair. Las consecuencias derivadas de ese liberalismo para el sistema de formación profesional para la reflexión son las siguientes:

a) Los sindicatos están excluidos de la participación en el sistema; mientras las empresas son instrumentos clave, aunque de manera diferente en la formación inicial y en la continua.

b) El aprendizaje “no formal” tiene amplio desarrollo porque está potenciado por las empresas y por la administración local; el diseño “mercantil” de las cualificaciones se rige por la libre oferta y demanda del mercado, aunque preocupado por la actualización de competencias profesionales.

c) Ni los exámenes, ni las pruebas de evaluación son esenciales para la cualificación.

d) La financiación corre a cargo fundamentalmente de las empresas y, en menor medida, por los demandantes de formación.

Resultados en clave de debate

Desde la responsabilidad de empresas y sindicatos como análisis causal, los indicadores que infieren en la construcción del correlato son los siguientes: (a) abandono educativo temprano; (b) nivel de formación finalizada 2ª etapa de educación secundaria; (c) formación superior; (d) formación continua; (e) gasto público en educación; (f) redistribución gasto público educativo; o (g) desempleo de jóvenes.

INDICADORES PORCENTUALES	ALEMANIA		FRANCIA		REINO UNIDO		UNIÓN EUROPEA (27 Países)	
	2000	2009	2000	2009	2000	2009	2000	2009
A. Abandono educativo temprano (Población entre 18 y 24 años sin completar la 2ª etapa de Educación Secundaria)	14.6	11.1	13.3	12.3	18.2	15.7	17.6	14.4
B. Nivel de formación de la población joven (20 y 24 años) que ha completado la 2ª etapa de Educación Secundaria	74.7	73.7	81.6	83.6	76.7	79.3	76.6	78.6
C. Formación Educación Superior entre 30 y 34 años	25.7	29.4	27.4	43.3	29.4	41.05	22.4	32.3
D. Formación Continua entre 25 y 64 años	5.2	7.8	2.8	6.0	20.5	20.1	7.1	9.3
E. Gasto Público en Educación (Comparativa 2000-2007)	4.7	2007	5.88	2007	5.54	2007	5.1	2007
		4.5		5.59		5.3		4.96
F. Alumnado en enseñanza pública de educación superior no universitaria (Comparativa curso 2007-2008)	2007-2008		2007-2008		2007-2008		2007-2008	
	62.2		70.3		0		----	
G. Desempleo juvenil de menores de 25 años en 2011 respecto al desempleo nacional (Finales 2011)	2011		2011		2011		2011	
	8.6 J	6.9 N	23 J	10.1 N	20 J	8.1 N	20.4 J	10 UE

Gráfico2 Elaboración Carmen Jaulín ¹⁵

Análisis que permite inferir debilidades y fortalezas de los sistemas por el modelo de corresponsabilizando de empresas y sindicatos como agentes sociales implicados en el proceso cultural y formativo (tomando como referencias los porcentuales de 2009):

a) Francia presenta un modelo de implicación de agentes sociales sólido por la base, con aristas en la formación continua, pero suficientemente resistente: Las empresas y sindicatos

¹⁵ Fuentes de información: EUROSTAT (Oficina de Estadística de la Unión Europea). Indicadores de Educación OCDE. Estudio PISA 2009. OCDE

negocian medidas de acción (acreditación de competencias, financiación de sistema, contratos de formación, etc) en instituciones educativas y de política social. Muy solvente para frenar el abandono escolar prematuro (12,31%), por debajo de la media europea; muy solvente para fomentar la educación secundaria post-obligatoria (83,6 %) por encima de la media europea; e insolvente en el desarrollo de la formación continua (6,0 %), aunque la progresión indique que existan grandes esfuerzos por alcanzar la media europea. La tasa de cualificados universitarios es una de las más altas en Europa-27 (43,3 %) La resistencia del sistema prevalece en una inversión de gasto público superior a la media europea, que subvenciona el 70,3% de la enseñanza pública no universitaria (curso 2007-2008). Sin embargo esa resistencia del sistema no permite mejorar la tasa de paro juvenil (10.1 %) que está en la media UE-27

b) Alemania perfila un modelo de implicación estratégica en el corto plazo que se apoya en la solidez de unos sindicatos fuertes en capital económico y social (afiliación), pero lastrando la crítica de empresas por su exceso de responsabilidad en la formación de jóvenes. Es muy solvente en la lucha contra el abandono escolar prematuro (11,1 %) por debajo de la media europea; poco solvente con el nivel de formación de educación secundaria post-obligatoria (73,7 %) por debajo de la media europea; insolvente con la formación continua (6,3 %) por debajo de la media europea. La tasa de cualificados universitarios es muy baja (29,4%) por debajo de la media europea. El gasto público está a la par de la media europea, subvencionando un 62,2% de la formación no universitaria. La tasa de paro juvenil (6,9 %) aunque es una de las más bajas media europea presenta síntomas de cómputo ambivalente.

c) Gran Bretaña construye un modelo de implicación desequilibrado por la ausencia de los sindicatos y dependencia económica de las empresas. Es insolvente ante el abandono escolar prematuro (15,7%) por encima de la media europea; es solvente con la educación post-obligatoria secundaria (79,3%) por encima de la media europea. La tasa de cualificados universitarios es una de las más altas en Europa-27 (41,05 %). Es muy solvente en formación continua (20,1%) duplicando porcentualmente la tasa media europea. El desequilibrio del sistema viene generado por la redistribución del gasto público educativo, que siendo ligeramente superior a la media europea no financia la enseñanza superior no universitaria, lo que hace al sistema débil por su dependencia económica del sector privado empresarial.

d) Esfuerzos en “Abandono educativo temprano”: Reino Unido, tasa superior a la media de la UE-27, pese a los esfuerzos por reducirla en esta década. Frente a un sistema educativo alemán más sólido para erradicar desigualdades sociales prematuras 3.3 puntos porcentuales por debajo de la media; seguido del francés con 2,2 puntos.

e) Esfuerzos en “Nivel de formación de la población joven entre 20 y 24 años”: El sistema educativo francés se posiciona con 5 puntos porcentuales por encima de la media UE-27 con tendencia al alza

f) Esfuerzos en “Formación Educación Superior entre 30 y 34 años”: El sistema educativo francés se posiciona con 11 puntos por encima de la media UE-27 con tendencia al alza

g) Esfuerzos en “Formación Continua entre 25 y 64 años”: El sistema educativo británico se posiciona con 10,8 puntos porcentuales por encima de la media UE-27 con tendencia al alza. Destacar las bajas tasas de Alemania, pero especialmente de Francia a pesar de la tendencia al alza.

h) Son países con sistemas educativos diferentes por razones ideológicas e históricas, pero con una media de gasto público similar, luego el gasto público no es correlativo a la solvencia del sistema educativo.

i) Sí marca grado de responsabilidad el origen de fondos, por lo que se puede correlacionar la financiación de las empresas con la solvencia de la formación continua (modelo británico por encima de la media; y francés por la rápida evolución)

j) Sí marca grado de responsabilidad la asignación de los recursos, por lo que se puede correlacionar la financiación de las empresas con la insolvente redistribución del gasto público en educación (modelo británico)

k) Mientras en el Reino Unido, la financiación de la formación profesional superior depende en su totalidad de las empresas; las inversiones públicas en Alemania (62.2) y Francia (70.3) son considerables, e indicativas de los esfuerzos desarrollados para conseguir equilibrios democráticos que corresponsabilicen a los agentes sociales.

l) En Europa la tasa de desempleo juvenil duplica al de toda la población nacional. La lógica de la formación explica que la tasa de “Desempleo” debería ser inversamente proporcional a la tasa de “Nivel de formación de la población joven que ha completado la 2ª etapa de Educación Secundaria”: en el caso de Francia y Reino Unido casi se cumple esa condición, Francia (23/81,6) y Reino Unido (20/76,7). El hecho de que en Alemania no se cumpla es indicativo de tensiones de exclusión social generadas por subsidios sociales que no garantizan la formación continua, por debajo de la media europea (7.8%); ni la cualificación superior universitaria (29,4%), también por debajo de la media UE-27.

6. Bibliografía

ASTERIOU, Dimitris y MONASTIRIOTIS Vasilis (2004) “What do Unions do at the Large Scale? Macro-economic evidence from panel of OCDE Countries”. *Journal of Applied Economics*, Vol. VII, No. I Pp 27-46

ARRIGHI, J.J y BROCHIER, D. (2009) “L'apprentissage au sein de l'Éducation nationale: Une filière sortie de la clandestinité”. Paris NEF, n°40, 75 p.

ARTILES Antonio Martín (2003) *La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea*. Barcelona: Instituto de Ciencias Políticas y Sociales y Universidad Autónoma de Barcelona. http://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2003/hdl_2072_1236/ICPS229.pdf

BENEYTO, Pere J. (2008) “El sindicalismo español en perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia”. Madrid: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26, núm. 1.

DESCY, P. Y TESSARING, M. (2002) *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la investigación sobre la formación profesional en Europa*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. CEDEFOP

GARCÍA GARRIDO, José Luis (1993): *Sistemas educativos de hoy*. Madrid: Dykinson.

GARCÍA MURCIA, J. (1991): "Derecho de sindicación y Colegios Profesionales en la jurisprudencia constitucional". *Revista española de derecho constitucional* - N.31.

GOUREVITCH, Peter Coord. (1991): *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia*. Madrid: MTSS

JALLADE, Jean Pierre (1987) "Les Développements de l'Apprentissage dans le Cadre des Programmes de Formation professionnelle des Jeunes". Volume I: "Rapport de synthèse". Volume II: "Rapports nationaux. Association pour la Formation, L'Emploi et le Progrès en Europe". Paris: IEEPS.

JAULIN PLANA, Carmen (2007a): *La competencia profesional. Perspectiva dialógica del Sistema Nacional de Formación Profesional*. Madrid: Síntesis

JAULIN PLANA, Carmen (2007b): *La implicación de los agentes sociales en el sistema de formación profesional. El reto de empresas y sindicatos en el contexto europeo*. Huelva:Hergué

LABARCA, Guillermo Coord. (1999): *Formación y empresa*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

LAPEYRE, Jean (1999): *Retos para un sindicalismo europeo*". <http://lafactoriaweb.com/articulos/Lapeyre4.htm>

LANGE, Peter Coord. (1982): *Sindicatos, cambio y crisis*. Madrid: MTSS

LÁZARO LORENTE, L. y MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (1999) *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Valencia: Universitat de Valencia.

LEGROUX, Jacques (2008): *De l'information à la connaissance*, Paris, Collection Mésonance, L'Harmattan.

LUTTRINGER J. M. (1988) "Diálogo social sobre formación profesional en la Unión Europea: realidad y diversidad de prácticas". *Boletín CINTEFOR*. Núm. 142. Madrid: CES

MARKOVITS, Andrei (1988) *La política de los sindicatos en la Alemania occidental*. Madrid. MTSS.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011) *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores*. Madrid. Secretaría Técnica Ministerio de Educación.

PELLAN Pascal (2006): *L'âge d'or des artisans en 2020*. Paris: Editions Cloître, p 160

RETUERTO DE LA TORRE, Enrique (1991): "¿Nuevas cualificaciones o nueva forma de interpretar la profesión?" Berlín: CEDEFOP. *Formación Profesional* 2.

- RETUERTO DE LA TORRE, Enrique (1992): La información sobre las cualificaciones: una variable fundamental para la formación profesional a escala comunitaria”. Berlín: CEDEFOP Formación Profesional. N° 3. Berlín. pp 2-4.
- RETUERTO DE LA TORRE, Enrique (1996a): La formación profesional en la Unión Europea: Desarrollo y Perspectivas. Barcelona: CIFO-Universidad Autónoma de Barcelona. pp 13-14
- RETUERTO DE LA TORRE, Enrique (1996b): “Ensayos de aproximación entre sistemas de cualificación profesional en la Unión Europea” en Sistemas de Cualificación Profesionales en la UE. Revista Española de Educación Comparada. 2 pp 101-116
- RIGBY, Mike y SERRANO, Rafael (1997): Estrategias sindicales en Europa: convergencias o divergencias. Madrid: MTSS
- RUL-LÁN BUADES, Gaspar (1994): Los sindicatos en los países de la Unión Europea. Volumen I. Córdoba: Publicaciones ETEA.
- RUL-LÁN BUADES, Gaspar (1996): Los sindicatos en los países de la Unión Europea. Volumen II. Austria, Finlandia y Suecia. Córdoba: Publicaciones ETEA.
- SPILERMAN, Seymour (1977): “Career, Labour Market Structure and Socioeconomic Achievement”. American Journal of Sociology, Vol. 83 (3), pp 551-593.
- SUE, Fernie y METCALF, David (2005): *Trade Unions: Resurgence or Demise?* New York: Routledge.
- SWEET, Richard (2000) *Opening Pathways from Education to Work*. OCDE. Bib. Digital de la OEI.
- TASSINOPOULOS, A. Coord. (1998): La movilidad y la migración de la fuerza del trabajo en la Unión Europea: sus implicaciones específicas para jóvenes. Salónica: CEDEFOP. Madrid: IESA/CSIC
- VANN ZONNEVELD, Hermann (1996): “Dialogo social e integración” CEFIR. Training Centre for Regional Integration. http://cefir.org.uy/wp-content/uploads/2009/07/DT_17.pdf
- VISSER, J (1996): “Unionization Trends: The OECD Countries Union Membership File,” Centre for Research of European Societies and Labor Relations (CESAR), University of Amsterdam.
- VISSER, J (1999): *Trends in unionization and union presence*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- WOLF, A. (1994): *Competency-based assesment*. Londres. Milton Keynes U. K. Open University Press. 1994.