
ÍNDICE

PRÓLOGO por <i>Joaquín Aparicio Tovar</i>	9
INTRODUCCIÓN.	13
Capítulo Primero	
DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN BREVE APUNTE HISTÓRICO.	17
1. Diálogo social, concertación social y negociación colectiva.	17
2. Referencias históricas al diálogo social en España.	19
2.1. Inicio del diálogo social.	20
2.2. Crisis del diálogo social.	22
2.3. Impulso del diálogo social.	23
2.4. Reanudación del diálogo social.	24
2.5. Situación actual del diálogo social: vuelta a la crisis.	25
Capítulo Segundo	
DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL.	29
1. Competencias en materia de formación profesional.	29
1.1. España como miembro de la Unión Europea.	29
1.2. España y su realidad autonómica.	33
2. Sistemas de formación profesional en España.	36
2.1. Evolución histórica de la formación profesional en España.	36
2.2. Sistema actual de formación profesional en España.	38
3. Análisis de la situación de la formación continua en las empresas españolas.	44
4. Régimen jurídico de la formación profesional continua.	52
5. Concepto de formación profesional continua.	54
6. Ámbitos de los acuerdos: territorial, temporal y personal.	55

7. Derecho a la formación del trabajador.	57
8. Iniciativas de formación.	62
8.1. Planes de formación.	62
8.1.1. Planes de formación de empresa.	63
8.1.2. Planes de formación agrupados sectoriales	64
8.1.3. Planes de formación específicos de la Economía Social. ...	66
8.1.4. Planes de formación intersectoriales.	67
8.2. Permisos individuales.	68
8.2.1. Ámbito objetivo.	68
8.2.2. Ámbito subjetivo.	70
8.2.3. Tramitación y resolución de solicitudes.	71
8.2.4. Participación de los representantes de los trabajadores. ..	72
8.2.5. Características del disfrute o ejecución del permiso.	72
8. 3. Acciones complementarias y de acompañamiento.	74
9. Organismos encargados de la gestión.	75
10. Estructura de la negociación colectiva en materia de formación profesional continua	81
11. Análisis de la negociación colectiva a través de los acuerdos y Convenios Nacionales Sectoriales.	85
11.1. Acuerdos o Convenios Sectoriales que se remiten al ANFC. ...	85
11.2. Acuerdos o Convenios Sectoriales que desarrollan el ANFC. ..	85
11.2.1. Fundamentación de la formación profesional.	86
11.2.2. Legitimación, naturaleza y efectos.	88
11.2.3. Ámbitos: funcional, territorial y temporal.	89
11.2.4. Definición de formación continua y ámbito material: iniciativas de formación.	90
11.2.5. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.	91
11.2.6. Tiempos empleados en la formación.	93
12. Financiación.	97
13. Control de su cumplimiento: infracciones y sanciones.	98
14. La formación continua en las administraciones públicas.	99

Capítulo Tercero

OTRAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL

SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL.	103
-----------------------------------	-----

1. Programas en materia de formación.	103
1.1. En Europa: el Programa Leonardo.	103
1.2. En España y en las Comunidades Autónomas.	104
2. Programas en los que se produce el binomio formación/empleo. ...	105

2.1. En el ámbito de la Unión Europea: distintas iniciativas y pactos.	105
2.2. En el ámbito nacional y de las Comunidades Autónomas.	106
3. Referencia a los contratos formativos.	108
Capítulo Cuarto	
PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS AGENTES SOCIALES. ...	113
1. Consejo General de Formación Profesional.	113
2. Consejo Económico y Social.	116
3. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	120
4. Órganos de solución extrajudicial de conflictos: conciliación, mediación y arbitraje laboral.	121
5. Otras formas de participación.	121
CONCLUSIONES	125
ANEXO I	
Regulación de la negociación colectiva en España.	127
ANEXO II	
Relación de Acuerdos y Convenios Sectoriales de ámbito nacional consultados.	131
BIBLIOGRAFÍA.	135
ABREVIATURAS.	141

PRÓLOGO

Es indudable la relevancia que la formación profesional tiene actualmente como elemento definitorio del Derecho del Trabajo. De un lado, la atención a los aspectos formativos de las relaciones laborales es una tendencia en alza que proviene fundamentalmente de la importancia que en materia de empleo lleva adquiriendo este tema desde hace tiempo. En efecto, la caracterización de aspectos formativos como parte de la relación bilateral de trabajo más allá de los tipos contractuales especiales caracterizados por una causa compleja (contrato en formación, contrato de trabajo en prácticas) ha sido emprendida desde distintos puntos de vista, normalmente articulados en torno a la profesionalidad del trabajador y del conjunto de derechos y deberes que derivan de esta construcción teórica. En este sentido se puede afirmar que existe toda una corriente doctrinal que inserta la reflexión sobre la formación en general y la formación profesional en particular en la dinámica contractual, orientándola decisivamente hacia la esfera de los derechos de la personalidad y de la ciudadanía, o, en paralelo con lo anterior, se deduce un deber empresarial de formación del trabajador funcional al mantenimiento del vínculo contractual, y que resulta ser una emanación del principio de buena fe en las relaciones de trabajo. Por eso la profesionalidad del trabajador es el elemento clave que determina el objeto de la relación laboral y permite la ejecución de las tareas contratadas, funcionando como límite del poder de dirección empresarial que condiciona todo lo referido a movilidad funcional, adaptabilidad y ejercicio del *ius variandi*.

Junto a ello es evidente que la formación es un componente decisivo a la hora de valorar la competitividad de las capacidades de trabajo que se confrontan en el llamado mercado laboral. Su relevancia económica en orden a la mejora de la competitividad y la productividad empresarial ha sido puesta de manifiesto de manera repetitiva, y es frecuente su proyección sobre los debates relativos a los sistemas de organización del trabajo. Hay una vertiente organizativa empresarial en donde la formación aparece como una importante noción en orden a la remodelación de los esquemas de estructuración del organigrama de la empresa y que sirve de eje a modificaciones tecnológicas y organizativas para la mejora de los rendimientos.

Para el sindicato, como sujeto representativo del interés colectivo de los trabajadores, la relevancia de esta materia viene dada por su defensa en la construcción de una identidad profesional rica y polivalente en los diferentes sectores y empresas que permita no sólo la adaptabilidad del trabajador a los cambios tecnológicos sino su mejor capacidad de respuesta a las variaciones del empleo. Desde un punto de vista paralelo, la formación implica además un mejor conocimiento del medio laboral y es en sí misma protección frente a los riesgos derivados del trabajo, y en la reivindicación de un verdadero desarrollo profesional se deja traslucir una apuesta por el dominio progresivo del tiempo de vida frente al tiempo de trabajo, mediante la creación de facilidades y mecanismos sustitutivos de renta salarial para que los trabajadores emprendan itinerarios formativos que les permita una modificación de su patrimonio técnico y profesional en el sentido que les sea más interesante y provechoso y sin que la adscripción actual a un trabajo determinado les impida tal progresión profesional.

A su vez en la dimensión general del empleo, los muy conocidos requerimientos de las políticas públicas –fundamentalmente estatales, pero también regionales– sobre lo que se ha venido en llamar “mejora de la ocupabilidad” –por emplear el terrible neologismo de las directrices europeas sobre empleo que da título a una reciente y contestada norma española– se basan de forma predominante en la formación y recualificación profesional. “Aumentar el nivel de formación y cualificación es un factor decisivo para el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y en la sociedad de la información”, se dice con razón desde la Unión Europea y lo asumen poderes públicos e interlocutores sociales, como resulta del último Acuerdo sobre Negociación Colectiva español para el año 2002. No es una cuestión novedosa, puesto que ya en la dicción del art. 40.2 de la Constitución española, los poderes públicos han de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales, empeño que se sitúa por tanto mas allá del sistema público de enseñanza y que se concreta en una actividad de fomento o de impulso establecida con carácter general que puede concretarse tanto en el nivel de los distintos sectores de la producción como en el muy decisivo de la empresa. El mandato constitucional tiene que desenvolverse también en contextos muy diferentes y no sólo en situaciones de normalidad productiva. En efecto, los procesos de reestructuración del empleo en sectores predominantemente industriales –la reconversión industrial que en España tuvo su punto álgido en el bienio 1984-1986– o la comúnmente denominada regulación de empleo en empresas en crisis, necesita la adopción de medidas conectadas con la exigencia de formación y recualificación profesional de los excedentes. El requisito introducido en la reforma estatutaria de 1994 del plan social en los despidos colectivos, importado de la legislación francesa, se asienta sobre estos presupuestos, porque son los mecanismos de readaptación, reorientación y recualificación profesionales los que en gran medida permitirán “atenuar las

consecuencias sobre los trabajadores afectados” de la eliminación de puestos de trabajo en una empresa por motivos económicos, técnicos u organizativos.

En consecuencia, norma estatal, convenio colectivo y contrato de trabajo son los territorios regulativos en los que se desparrama la influencia de esta importante cuestión de la formación profesional. Esta convergencia de intereses entre los actores de las relaciones laborales necesariamente ha de plasmarse en la suscripción de determinados acuerdos sociales sobre el particular. En la experiencia española, además, la forma en la que estos acuerdos se han venido desarrollando tiene una originalidad evidente en relación con otras experiencias nacionales, tanto en lo que se refiere al momento histórico en el que se han planteado –en una determinada fase de las experiencias de concertación social en nuestro país– como en su desarrollo y concreción, en un plano que afirma una dimensión autónoma sostenida desde fuera por el poder público, a través de la creación de una Fundación gestionada por empresarios y sindicatos. Todo ello sesgado por la problemática del empleo, que en el caso español es el verdadero *leit motiv* de casi todas las normas relativas a la relación de trabajo, y que en su abrumadora centralidad llega a oscurecer otras potencialidades del tema.

De todo ello habla el libro **Diálogo social sobre Formación Profesional en España** que Cinterfor/OIT publica ahora como continuación de una interesantísima serie conocida como Aportes para el Diálogo Social y la Formación. Su autora, Mari Cruz García Arce, es una joven y brillante profesora del área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla La Mancha que lleva muchos años explorando el marco regulador del empleo y de las políticas públicas que lo enfocan. Como podrá comprobar el lector del libro, la profesora García Arce ha realizado un estudio completo y clarificador del tema mediante la presentación de un panorama sobre la concertación social española y, dentro de ella, el papel que ocupa el muy importante diálogo social llevado a cabo sobre formación profesional y continuado en el propio sistema de negociación colectiva, para luego examinar con mayor brevedad otras formas de diálogo social en materia de formación y describir los mecanismos de participación institucional que en nuestra terminología deben separarse de los acuerdos de concertación entre fuerzas sociales o diálogo social propiamente dicho, inscritos dentro del ámbito difuso del derecho a la negociación colectiva. El cuadro que resulta es muy interesante porque permite hacerse una idea muy realista de los intereses en juego, de su desarrollo concreto y de sus equívocos y defectos. La autora, además de poseer una encomiable precisión conceptual, demuestra un estilo claro y sin efectismos, de manera que utilizando las palabras del poeta José Ángel Valente, sabe trazar, “sobre la horizontal del laberinto, el eje de la altura y la profundidad”.

Espero que la lectura del libro que tengo el gusto de prologar resulte, como se decía en otro tiempo, de provecho para todos aquellos interesados en

el tema. La utilidad de este prólogo es sin embargo más incierta, pero probablemente razones de amistad, fruto de nuestro trabajo en común junto con el resto de compañeros del área de Derecho del trabajo en la Facultad de Derecho y en la Escuela de Relaciones Laborales de Albacete, de la Universidad de Castilla La Mancha, han impulsado a la autora a solicitarme su escritura y a mí, en fin, a aceptarlo con la satisfacción de servir de pórtico a una obra cuidada y reflexiva sobre el diálogo social en España y la regulación de la formación profesional.

Jaraiz de la Vera, 22 de noviembre de 2002.

JOAQUÍN APARICIO TOVAR

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Albacete
Universidad de Castilla La Mancha

INTRODUCCIÓN

La formación continua es importante tanto para la empresa como para los trabajadores, es decir, detenta una nota de “*bilateralidad*”¹. La Exposición de Motivos del II Acuerdo Nacional de Formación Continua explicaba claramente, recogiendo la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente de 15 de junio de 1989, que la formación continua debía cumplir las siguientes funciones: “*Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal. Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación. Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica*”². Dichas funciones están previstas en el ET y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y en la Recomendación del Consejo de la Unión europea de 1993. Por consiguiente, tanto la competitividad del lado empresarial, como el fomento de la “*empleabilidad*”³ del lado de los trabajadores, deben alimentar los esfuerzos de ambas partes, en favor de la formación continua.

¹ MARTÍN VALVERDE, A. et al., *Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Tecnos, Madrid, 2001, pág. 437.

² La Exposición de Motivos del III Acuerdo Nacional para la Formación Continua se expresa en similares términos respecto a la formación profesional: “*fortalece la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas; una función de promoción social y personal y de fomento de la “empleabilidad” de los trabajadores; y una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.*”

³ Por “empleabilidad” se entiende las perspectivas que tiene un trabajador de conseguir un empleo ya sea mejorando sus cualificaciones o aprendiendo otras nuevas, según OIT: *El empleo en el mundo 1996/1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996, págs. 47 y 48. También se puede definir como la mejora de la capacidad de inserción profesional de los desempleados y el desarrollo de competencias y aprendizaje continuo de la fuerza del trabajo de la Unión Europea, especialmente jóvenes y desempleados de larga duración (según uno de los cuatro pilares sobre los que deben apoyarse las políticas de empleo coordinadas de los Estados miembros tras la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo de 20 y 21 de noviembre de 1997).

Además, existen distintos factores que exigen la necesidad de formación continua, de tal forma que dan pie a numerosos autores y organizaciones, a hablar de formación a lo largo de la vida (*lifelong learning*). Hoy en día se ha pasado de la creencia de que la formación es válida “para toda la vida”, a la mentalización de que la formación debe ser “durante toda la vida”, para así adaptarnos a los cambios sucesivos a escala económica y organizativa, técnica y científica, comunicativa y cultural, lo cual constituye un desafío para las empresas y trabajadores⁴. Uno de los factores que empuja a esta formación es, en un marco general, la inmersión del trabajador como ser humano en la denominada “**sociedad del conocimiento**” a la cual podemos definir como “*la sociedad que se está creando en la actualidad, en la que se han generalizado las tecnologías a bajo coste de almacenamiento y transmisión de información y datos*”⁵. Esta sociedad se ve acompañada por innovaciones organizativas, comerciales, sociales y jurídicas que cambiarán profundamente la vida, tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general. De tal forma que en el futuro “*podrían existir diferentes modelos de sociedad de la información, al igual que existen en la actualidad diferentes modelos de sociedad industrial*”⁶.

Por estos motivos, existen diversos instrumentos normativos, a nivel internacional y comunitario, que recogen la necesidad de que los Estados adopten políticas y programas en formación profesional, unos de forma incidental y otros de forma directa⁷.

⁴ CEDEFOP, *Agor-II, El papel de la empresa en la formación permanente*, Salónica, 17 y 18 de noviembre de 1997. Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, pág.17.

⁵ COMISIÓN EUROPEA, *La construcción de la sociedad europea de la información para todos nosotros. Informe final del grupo de expertos de alto nivel*. Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1997, pág. 17.

⁶ COMISIÓN EUROPEA, *La construcción de la sociedad europea de la información para todos nosotros. Informe final del grupo de expertos de alto nivel*, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1997, pág. 17.

⁷ Dentro de una extensa proyección internacional, en el seno de la OIT, encontramos varios convenios ratificados por España que se refieren a esta materia, así por ejemplo, el Convenio nº140, de 24 de junio de 1974 -ratificado por España el 16 de agosto de 1978 (BOE 31-10- 1979)-, sobre la obligación que tienen los Estados de establecer una política que fomente la concesión de licencias pagadas para estudios; el Convenio nº 122 de 9 de julio de 1964 -ratificado por España el 21 de julio de 1970 (BOE 24-5-1972) y la Recomendación nº 122, relativos a la política de empleo; el Convenio nº 142 de 23 de junio de 1975 -ratificado por España el 13 de abril de 1977 (BOE 9-5-1978)-, y la Recomendación nº 150, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos; el Convenio nº 159 de 20 de junio de 1983 -ratificado por España el 17 de julio de 1990 (BOE 23-11-1990)- y la Recomendación 168, sobre readaptación profesional y empleo de personas minusválidas. Otros textos internacionales, en el marco de las Naciones Unidas, también suscritos por España, proclaman la importancia de la formación. Así, tras la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, firmada en París, que hace una referencia general al derecho a la educación de toda persona (artículo 16), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, suscrito en Nueva York -ratificado por España el 13 de abril de 1977 (BOE 30-4-1977)-, reconoce en el artículo 7 c), el derecho de todos los trabajadores a ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, para lo cual los Estados deberán adoptar medidas sobre “orientación y formación

En este libro se hará referencia a la formación profesional en relación con el diálogo social de una forma global, para centrarnos en la formación profesional continua y profundizar en ella, por ser donde más interés reviste el diálogo social y tener por principales destinatarios a la población trabajadora, aunque sin omitir la importancia del enfoque integral de los diferentes subsistemas de formación existentes en España, que se proyecta como meta futura. Así, tras abordar en el Capítulo Primero algunas cuestiones preliminares terminológicas e históricas, se llega al Capítulo Segundo en el cual se trata la materia específica de este trabajo de una forma amplia y profunda, puesto que la regulación y estructura de la formación profesional continua en España es fruto de la trilogía “diálogo social/ concertación social/ negociación colectiva”. Este análisis se completa con los dos bloques siguientes que hacen pequeñas referencias al diálogo social en otras materias y programas relacionados con la formación profesional (Capítulo Tercero) y a las formas institucionales de participación de los agentes sociales (Capítulo Cuarto). En los diferentes Capítulos se abordan los temas desde el prisma de la peculiar configuración territorial española y del Estado como miembro de la Unión Europea.

técnico profesional”. También, en el ámbito del Consejo de Europa, la Carta Social Europea, firmada en Turín, el 18 de octubre de 1961- ratificada por España el 29 de abril de 1980 (BOE 26-6-1980)-, recoge en los artículos 9 y 10 el derecho de los trabajadores a contar con una orientación y una formación profesional.

CAPÍTULO PRIMERO

DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN BREVE APUNTE HISTÓRICO

1. DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Antes de desarrollar las características que la formación profesional reviste en España cuando se utiliza el instrumento del diálogo social, conviene detenernos en el significado de este vocablo, así como en intentar deslindarlo de figuras afines como la concertación social y la negociación colectiva, ya que la utilización indiferenciada de estos términos induce a confusión. Asistimos a distintas formas de un mismo fenómeno, que por tanto recibe variadas denominaciones⁸ (pacto social, acuerdo social, diálogo social, concertación social -la cual a su vez se puede subclasificar⁹-, etc.). Entre las opiniones al respecto, encontramos, de una parte ciertos autores¹⁰ que asimilan la

⁸ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo Social y Negociación colectiva: una narración” en *RDS*, nº 17, 2002, pág. 204.

⁹ Ver la clasificación elaborada por MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación social y tripartitismo: modelos de concertación social en Europa”, en F. DURÁN (dir.), *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, CES, Madrid, 1998, págs. 103 y ss. Aquí distingue según el ámbito de aplicación (concertación global o macroconcertación y concertación a niveles inferiores o mesoconcertación o concertación regional, e incluso microconcertación), según el objeto (concertación legislativa o en materia de rentas o de política social), según la modalidad (concertación institucionalizada o no institucionalizada o informal).

¹⁰ Estos autores identifican diálogo social y concertación social, como concertación entre el poder político y los actores sociales, donde es pieza clave la intervención del poder público y sólo los diferencian de la negociación colectiva que será entre los agentes sociales y que si se produce al máximo nivel dará lugar a los acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales del artículo 83 ET. En este sentido, OJEDA AVILÉS, A., “El futuro del diálogo social” en *Gaceta Sindical*, abril 2000, pág. 61. También, MONTOYA MELGAR, A., “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *RMTAS*, 1997, nº 3, pág. 141, considera al diálogo social como la actividad que da como resultado los pactos y la concertación social, dentro de la idea pacificadora de las relaciones sociales reguladas por las partes interesadas y no de forma unilateral por los poderes públicos competentes.

concertación y el diálogo social; y de otra, aquellos¹¹ que las distinguen en función de la necesidad de alcanzar un acuerdo con ellas o de la intervención, imprescindible o no, del poder público. Pero para aclarar conceptos acudiremos a la distinción efectuada por Martín Valverde, según la cual: *“mientras la concertación social es(...) una actividad de negociación de decisiones estratégicas encaminada a la obtención de acuerdos conjuntos, la conducta de diálogo social tiene también por objeto decisiones de la competencia de los participantes del mismo carácter, pero se restringe a una mera comunicación o intercambio sobre las mismas (...), no comprende la consecución de un acuerdo conjunto, sino un objetivo más limitado, que es el de canalizar y hacer circular adecuadamente la información entre los sujetos que dialogan, tanto sobre sus planes o proyectos como sobre los análisis y datos empíricos en que tales planes o proyectos se apoyan”*¹². Aunque este autor concibe el diálogo social en términos amplios para designar la actividad más o menos formalizada de intercambio de información y propuesta, ya sea bilateralmente por los agentes sociales o trilateralmente dando entrada al poder ejecutivo, la diferencia de la concertación social porque esta implica una modalidad particular de negociación formal y necesariamente tripartita con el Gobierno¹³. *“El diálogo social no puede identificarse ni con la concertación social (que presupone una negociación política explícita o implícita a tres bandas o trilateral)”*¹⁴, ni con la negociación colectiva *(que exige de suyo siempre una negociación bilateral exclusivamente efectuada entre las partes sociales)*¹⁵. En este sentido de delimitación de la diferencia, algunos líderes sindicales han expresado en los momentos de diálogo social, que estas negociaciones con la patronal, de carácter bilateral, son

¹¹ Según MONEREO PÉREZ, J.L., *Concertación y diálogo social*. Lex Nova, Valladolid, 1999, págs. 19 y 20, podemos definir, desde el punto de vista jurídico-político al diálogo social como la práctica neocorporativa que *“comporta la localización de puntos de encuentro entre los propios agentes sociales y un intercambio de informaciones, ideas y opiniones entre las partes sociales y asimismo un intento de búsqueda de posiciones convergentes sobre cuestiones de interés común, no necesariamente formalizadas mediante acuerdos sociales o colectivos*. Por el contrario, la concertación social se considera *“una técnica política de consenso que comporta la presencia directa o indirecta del poder público (y en particular del Gobierno) en el proceso negociador en condición de “parte” implicada en el mismo”*.

¹² MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social”, en RL, 1994 (II), págs. 338 y 339.

¹³ MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación y diálogo social en 1996”, RMTAS, nº3, 1997, pág. 155.

¹⁴ En el mismo sentido señala ALONSO OLEA la necesidad del presupuesto de la participación del poder público en las negociaciones y acuerdos para poder hablar de concertación social. ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M^ºE., *Derecho del Trabajo*, 19ª ed. Civitas, Madrid, 2001, pág. 853. También PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001, pág. 622.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., *Concertación y diálogo social*. Lex Nova, Valladolid, 1999, pág. 20. En este sentido manifiesta MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 10ª edición, 2001, págs. 330. Ambos, la concertación social y el diálogo social, constituyen *“métodos o procedimientos de comunicación e interacción entre los representantes de trabajadores y empresarios, que no se ajustan al modelo del acuerdo conjunto o compartido de carácter transaccional que es la esencia de la negociación”*.

“independientes y autónomas” de las que en otro momento puedan mantenerse con el Gobierno formado en cada momento¹⁶.

Lo verdaderamente importante, una vez hechas las distinciones precisas entre concertación, diálogo social y negociación colectiva, es reseñar dos ideas claves de estos instrumentos, manifestaciones de un mismo fenómeno, tal y como comenzábamos la exposición. Una, que se trata de un mecanismo de adopción de decisiones políticas legitimadora de la actuación del gobierno, en la medida que los agentes sociales expresan su voluntad manifestando el carácter democrático de la futura normativa; y otra idea, conectada con la anterior, es la función pacificadora de sus efectos en el contexto social y político. Supone así una forma de conseguir la paz social, dentro del conflicto natural entre las partes enfrentadas¹⁷, ya que hablamos de “*un método de legitimación (social) del poder (político)*”, que a su vez compensa los déficits de democracia que padece el sistema político aisladamente considerado¹⁸. Hoy en día, se habla de “*neocorporativismo*” para denominar estas tendencias reinantes en los sistemas económicos capitalistas y políticamente democráticos, que se extiende más allá de la negociación colectiva de condiciones de trabajo, a la adopción de grandes decisiones de contenido socioeconómico, y cuya expresión más característica es el tripartitismo y la concertación social¹⁹.

2. REFERENCIAS HISTÓRICAS AL DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA

En España, debido a las condiciones histórico-políticas acaecidas, no existe la concertación ni el diálogo social hasta el comienzo de la democracia en 1976, a diferencia de lo que ocurría en los países de la Europa occidental tras la Segunda Guerra Mundial, en los cuales bajo el marco del Estado de Bienestar se concreta el gran pacto capital/trabajo, y que conocemos como modelo social europeo²⁰. La concertación social española jugó un papel importante en la transición política; de ahí que se estime que su punto de arranque sean los Pactos de la Moncloa,

¹⁶ GACETA SINDICAL, nº 146, 1996, pág. 16. En numerosas ocasiones se han pronunciado en este sentido los líderes sindicales antes de iniciar el período de diálogo, así en la misma revista GS, junio 1998, pág. 6, GS, y en GS marzo 1999, pág. 6.

¹⁷ ALONSO OLEA, M., “La dialéctica confrontación-compromiso social, factor de cambio en la definición del Derecho del Trabajo en los años 80”, en *II Encuentro Iberoamericano sobre Relaciones de Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1982, pág. 17. También, MONTOYA MELGAR, A., “El diálogo social ... *op. cit.* pág.143.

¹⁸ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo Social y Negociación colectiva: una narración” en *RDS*, nº 17, 2002, págs. 203 y 204.

¹⁹ RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, M., “La institucionalización de la representación de intereses: los Consejos Económicos y Sociales”, en AA. VV. (Coordinador DURÁN LÓPEZ, F.), *El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica*, CES, Madrid, 2000, pág. 80.

²⁰ ARIZA RICO, J., “Los sindicatos y el diálogo social: planteamientos pasados y perspectivas” en AA.VV., *Veinte Años de Concertación y Diálogo Social en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, pág. 39.

como “*inicio de la estrategia de carácter neocorporativo*”²¹. En estas páginas haremos un pequeño recorrido histórico por los distintos pactos y acuerdos fruto de la concertación y diálogo social en España a nivel estatal, incidiendo en su relación con la formación profesional, distribuyéndolo en las siguientes etapas, que se acomodan a los correspondientes ciclos políticos²²: inicio, crisis, impulso, reapertura y quiebra actual del diálogo social.

2.1. INICIO DEL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social arrancó con el **Acuerdo Básico Interconfederal**, celebrado entre UGT y CEOE en Madrid, el 10 de julio de 1979, que se dirigía fundamentalmente a reconocer la autonomía colectiva como “*cauce fundamental*” de regulación de las condiciones laborales como fruto del diálogo y negociación entre las organizaciones representantes de los trabajadores y de empresarios²³, así como abordar los problemas de la estructura de la negociación colectiva. También hace referencia a los criterios a seguir por el Gobierno en la reforma de las relaciones laborales, es decir, el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores. Poco des-

²¹ AA. VV., *Veinte Años de Concertación y Diálogo Social en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, pág. 14. Estos Pactos, firmados el 27 de octubre de 1977, entre el Gobierno y los principales partidos políticos, se ratificaron en las Cortes Generales, en cuya cámara del Congreso, dieron su voto favorable, los dirigentes de CC.OO. y de UGT, que aunque no firmaron los acuerdos, estaban presentes en el Parlamento como diputados.

²² Las clasificaciones pueden ser diversas según los autores considerados que han abordado el asunto de una manera general, aunque existe proximidad entre ellas. Ver: ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M^aE., *Derecho del Trabajo*, 19^a ed. Civitas, Madrid, 2001, págs.853 y ss.; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 9^a ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001, págs.622 y ss., que estructuran el proceso de concertación social en el sistema democrático de relaciones laborales y sus diferentes etapas políticas en cinco períodos, denominados “*ciclos de concertación social*”: 1. La concertación social de la transición política y la crisis económica (1977-1986). 2. La neoconcertación social (1990-1991). 3. El tercer ciclo de concertación social con la crisis económica de los noventa y la convergencia europea como telón de fondo (1993-1995). 4. El cuarto ciclo de concertación social y la reforma laboral pactada (1996-1998). 5. La interrupción de la práctica de la legislación negociada en la reforma del mercado de trabajo (2000-2001). También consultar: AA.VV., *Veinte Años de Concertación y Diálogo Social en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, págs.14 y ss. De otra parte es interesante cotejar otros textos referidos al diálogo social en períodos concretos o materias concretas, tales como: MONTOYA MERGAR, A., “El diálogo social en el Derecho del Trabajo” en RMTAS, n^o 3, 1997, págs. 141 y ss.; MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación y diálogo social en 1996”, RMTAS, n^o 3, 1997, págs. 155 y ss.; OJEDA AVILÉS, A., “El futuro del diálogo social”, en GS, abril 2000, págs. 61 y ss.; y BAYLÓS GRAU, A., “Diálogo Social y Negociación colectiva: una narración” en RDS, n^o 17, 2002, págs. 203 y ss.

²³ Así se expresa el Punto 5 del ABI, al que hay que añadir lo contenido en el Punto 7: “*Evidentemente, las relaciones laborales se apoyan, de modo necesario, en el protagonismo de las organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios. CEOE y UGT, además de reconocerse como los necesarios interlocutores, manifiestan su deseo de atribuir, cada una a la otra parte, la necesaria importancia y la exigencia de su concurso en el tratamiento de todos aquellos problemas que, como tales fuerzas sociales, les competen*”.

pués, el **Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva**²⁴, firmado por UGT y CEOE en Madrid, el 5 de enero de 1980, de difícil catalogación jurídica, también aborda la estructura de la negociación colectiva en momentos de gran crisis económica y la regulación de condiciones de trabajo, anticipándose a las líneas que sobre ciertas materias marcaría el Estatuto de Trabajadores, como salarios y su revisión, jornada, horas extraordinarias, productividad y absentismo.

El primer acuerdo tripartito se pactará en Madrid, el 9 de junio de 1981, entre el Gobierno y los sindicatos (CC.OO. y UGT) y asociaciones empresariales más representativas (CEOE), en un contexto político que intentaba mantener la reagrupación de las fuerzas políticas y sociales tras el intento de golpe de Estado de 23 de febrero. Por tanto, la naturaleza jurídica del **Acuerdo Nacional sobre Empleo**, excede el carácter de acuerdo marco, y su contenido se dedica básicamente al fomento del empleo, aunque incluye un apartado rubricado “Consolidación Sindical”, que hace alusión a la materia de formación²⁵. Posteriormente, el **Acuerdo Interconfederal**, firmado por UGT, CC.OO., CEOE Y CEPYME en Madrid, el 15 de febrero de 1983, vuelve a la negociación a dos partes con independencia del Gobierno. La naturaleza jurídica de este acuerdo es similar a la del AMI, es decir un Acuerdo Interconfederal según el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Se dedica a la negociación colectiva y a los salarios, jornada y fomento de empleo entre otras²⁶.

Finalmente, en esta primera etapa, se concluye el **Acuerdo Económico y Social**²⁷, pactado en 1984, entre el Gobierno y los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, como acuerdo tripartito y por tanto, con naturaleza de pacto social, aunque sin la presencia de CC.OO. Se dedica fundamental-

²⁴ Un año más tarde el **Acuerdo Marco Interconfederal Revisado**, (Madrid, 3 de febrero de 1981), se referirá a los salarios y su revisión salarial del acuerdo anterior, ya que en estos acuerdos se pacta por primera vez que los salarios negociados en convenio no garantizarían el mantenimiento del poder adquisitivo.

²⁵ El punto 3 del Capítulo IV sobre “Consolidación Sindical” se titula “Ayuda a la formación”, y acoge el siguiente contenido: “*Se establecerán convenios entre las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales representativas con el Instituto de Estudios Sociales, Instituto de Estudios de Sanidad y Seguridad Social e Instituto de Formación Cooperativa para la celebración, por aquellos, de cursos de formación y jornadas de estudio. En dichos convenios se acordará el contenido de los cursos de formación, jornadas de estudio y participación docente de miembros de dichas organizaciones. Para estas atenciones se reservará el 50% del Presupuesto para cursos de aquellos Institutos, reserva que se mantendrá durante el primer trimestre de cada año, y se distribuirá de acuerdo con las programaciones que faciliten las organizaciones firmantes. Se facilitará, a estos efectos y de acuerdo con las programaciones que proporcionen las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales firmantes, a cada una de ellas un local permanente para estas actividades, antes del 1 de enero de 1982*”.

²⁶ Es importante destacar que en los años sucesivos a este acuerdo se aprueban tres leyes importantes: La Ley de Reforma del ET, la Ley de Protección por Desempleo y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como consecuencia de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en materia de libertad sindical.

²⁷ Resolución de 9 de octubre de 1984.

mente a objetivos de carácter social, con especial preocupación por la situación económica y el mercado de trabajo. Este fue el primer Acuerdo en el que se trata la política de Formación Profesional de forma global²⁸, bajo el prisma de su necesidad básica para la mejora de la eficiencia del sistema económico y de la capacidad de creación de empleo, estableciéndose una serie de compromisos como la creación del Consejo General de la Formación Profesional²⁹ y ciertos objetivos concretos respecto de la formación reglada y ocupacional³⁰. Lo que se aprecia en el tratamiento del tema en este acuerdo es la ausencia de mención de la formación profesional continua, que será fruto de un proceso posterior como vemos seguidamente.

Como cierre a este período se puede constatar la utilización permanente del instrumento del diálogo social, de forma decisiva para configurar el sistema de relaciones industriales, especialmente como arma defensiva al servicio de la política de rentas fruto de la recesión económica³¹, bajo la legislatura del partido de la UCD y posteriormente, desde 1982, del PSOE.

2.2. CRISIS DEL DIÁLOGO SOCIAL

Tras esta etapa que hemos analizado, en la cual casi todos los años se celebra algún pacto social y en las que el diálogo social es fluido, llegamos a un lapso de la concertación social, que implica la descentralización de la negociación colectiva sin subordinación a una norma central. Los acontecimientos económicos y políticos que acompañan esta etapa a partir de 1987, son, en primer lugar, de recuperación económica y de una contestación sindical unitaria contra la política social del Gobierno socialista; pero posteriormente, el proceso da marcha atrás con la aparición de una nueva inflexión económica durante los inicios de la década de los noventa, unidos a los programas de ajuste y de convergencia con la Comunidad Europea³² de la cual España es miembro desde 1986. La concertación

²⁸ Estas medidas se agrupan en cuatro bloques que son, según el artículo 16 del Acuerdo: a) incrementar sustancialmente la investigación del mercado de trabajo; b) incorporar los agentes sociales, empresarios y trabajadores a los objetivos y actuaciones de la Formación Profesional; c) integrar la Formación Profesional con los programas de empleo; y d) coordinar la oferta pública y privada en este campo.

²⁹ Este Consejo se proyecta con carácter tripartito, y con el encargo de asumir las competencias atribuidas hasta ahora a la Junta Coordinadora de la Formación Profesional, así como lo relativo a la formación ocupacional a cargo del INEM. Este Acuerdo hace referencia a las competencias y composición de este Consejo, en las que se incluye a los agentes sociales como se verá más adelante.

³⁰ SÁNCHEZ FIERRO, J., "La Contribución del diálogo social a la modernización de las instituciones socio-laborales españolas" en AA.VV., *Veinte Años de Concertación y Diálogo Social en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, pág. 103.

³¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001, pág. 622.

³² Tras el Tratado de Maastricht de 1992 pasa a denominarse Unión Europea.

social inicia nuevos derroteros olvidando la meta de un gran pacto nacional en la cumbre, a la cual se ha denominado “*neoconcertación o concertación de la poscrisis*”³³. Sin embargo, a pesar de este trance, hubo algunas excepciones de concertación social importantes que merman la consideración de una crisis rotunda de este sistema. Se trata de la materia de formación profesional, precisamente, cuyos primeros acuerdos reguladores, **Acuerdo Nacional de Formación Continua** y **Acuerdo Tripartito de Formación Continua**, ven la luz en este período, concretamente en 1992, sentando la base normativa de la actualidad y que serán tratados más ampliamente a lo largo del libro (en concreto en el epígrafe 4 y siguientes). A pesar del fracaso a nivel nacional, con la excepción anunciada, la concertación en niveles inferiores (territoriales y funcionales) sí se practicó³⁴, alcanzando éxito en las Comunidades Autónomas, “*que emprenden esta vía de acuerdos sociales solo a partir de 1992*”³⁵, la cual no abordamos en este trabajo.

2. 3. IMPULSO DEL DIÁLOGO SOCIAL.

Tras este paréntesis que se prolonga desde el AES de 1984 hasta 1996, en el que se retoma el diálogo social, se abre una nueva etapa en la que la concertación social va a fructificar en numerosos acuerdos, paradójicamente bajo el gobierno de centro derecha del Partido Popular, a pesar de que son más propicios a estos métodos los Gobiernos de orientación socialdemócrata³⁶. Quizás esto obedeció a la necesidad del nuevo partido en el poder de “*afirmar su legitimación respecto a los sindicatos, y a estos a mostrar su capacidad también en un contexto no propicio, normalizando su función de representación general de intereses de los trabajadores en su conjunto*”³⁷. Así, en ese período cristalizan numerosos acuerdos, gestados en diversas Mesas Tripartitas³⁸, que agrupados en dos fases cronológicas corresponden a dos años precisos del binomio 1996-1997. Durante 1996, solidifican diversos pactos, entre ellos, el **Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales**³⁹ (que trataremos en el Capítulo IV, al cual nos remitimos); y los **Acuerdos sobre Formación Profesional: Acuerdo de Bases sobre Política de**

³³ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001, págs. 622 y 623, donde explica los rasgos flexibles de la que denomina neoconcertación social.

³⁴ ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, MªE., *Derecho del Trabajo*, 19ª ed. Civitas, Madrid, 2001, pág. 853.

³⁵ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo Social y Negociación colectiva: una narración” en *RDS*, nº 17, 2002, pág. 204.

³⁶ MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación y diálogo...” *op. cit.* págs. 156 y 157.

³⁷ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo social...” *op. cit.*, pág. 208.

³⁸ GUTIERREZ, A., “Las relaciones laborales entre la ley y el pacto”, *RMTAS* nº 3, 1997, pág.36: “En efecto, el ‘diálogo social’ se realizó prioritariamente a través de una relación directa y bilateral entre las direcciones del sindicalismo y del asociacionismo empresarial de ámbito estatal, como resultado del cual se planteó la negociación política con el gobierno”.

³⁹ Firmado el 18 de julio de 1996, entre el gobierno, UGT, CC.OO. , CEOE y CEPYME.

Formación Profesional, II Acuerdo Nacional de Formación Continua, II Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua y I Acuerdo Formación Continua en Administraciones Públicas⁴⁰. En este período dan fruto estos importantes acuerdos, algunos nuevos y otros, renovación de anteriores, que son objeto de este libro por tratar la materia específica de formación profesional y que serán analizados detenidamente en el epígrafe 4 y siguientes, a los cuales nos remitimos. Continuará el año 1997 siendo prolífico en materia de diálogo social, con la firma de tres Acuerdos claves: **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos**.

De ellos derivará el fenómeno de la legislación negociada, especialmente la “reforma laboral” de 1997, consensuada o pactada, que dulcificará determinadas figuras contractuales como por ejemplo los contratos formativos⁴¹. Esta modificación reviste como característica esencial la de calificarse de “*pactada y autónoma*”, fruto de una “*concertación esencialmente bipartita e interconfederal, ocupando el Gobierno un lugar subordinado como receptor de los Acuerdos, del AIEE en concreto para su posterior traducción normativa*”. Además es una reforma laboral “*inacabada*” porque encierra “*la voluntad de que los compromisos alcanzados se inserten en un proceso ininterrumpido de diálogo, concertación y, en su caso, modificaciones normativas*”⁴².

2.4. REANUDACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

En esta etapa no se habla de inicio, acaso de reanudación, porque no se parte de cero, sino del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997, del Acuerdo sobre las Pensiones y de otros acuerdos. A diferencia de lo que ocurría en la negociación de 1996, los temas a negociar están fuertemente interconectados, teniendo cuatro objetivos básicos: pleno empleo, estable y con derechos; mejora y ampliación de la protección social; fortalecimiento de la participación colectiva, y participación de los sindicatos en las decisiones legislativas y presupuestarias. Dentro de estos grandes campos se engloba la formación, incluyendo en el paquete de asuntos a tratar, la renovación del Acuerdo Nacional de Formación Continua que expira en diciembre de 2000, el Sistema Nacional

⁴⁰ Acuerdo de 23 de diciembre de 1996 (BOE 19-2-1997).

⁴¹ ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M^aE., *Derecho del Trabajo*, 19^a ed. Civitas, Madrid, 2001, pág. 855.

⁴² CASAS BAAMONDE, M^a E., “Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva”, en *RL*, n^o 10, 1997, págs. 88 y ss. También, en CASAS BAAMONDE, M^aE., “El Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva: continuidad e innovación de contenidos y propuestas de reforma de la estructura de la negociación colectiva”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., CASAS BAAMONDE, M^aE., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*, Tecnos, Madrid, 1998, págs.190 y ss.

de Formación Continua, el Sistema Nacional de las Cualificaciones, el Programa Nacional de Formación Profesional y la Formación Ocupacional.

2.5. SITUACIÓN ACTUAL DEL DIÁLOGO SOCIAL: VUELTA A LA CRISIS

A pesar de que tras las elecciones del 12 de marzo de 2000, los agentes sociales manifiestan su voluntad de continuar en la línea del diálogo social sobre las reformas que afectan al mercado de trabajo y a todas las cuestiones derivadas de los acuerdos de 1997, aquel fracasa. La reforma laboral de 2001⁴³ implica, así, el abandono del diálogo social como “*método de negociación prelegislada*”⁴⁴, floreciente anteriormente, pero que dejará paso a “*la concertación menor, vinculada o auxiliar de la bilateral interprofesional*”, como el III ATFP o el II ASEC⁴⁵. Posteriormente, se firmará el 9 de abril de 2001, el polémico⁴⁶ **Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social**, con el objetivo de consolidación del Sistema de Seguridad Social, dentro de las líneas marcadas en el Pacto de Toledo y del Acuerdo Social de 1996, pero que sólo supone una recuperación parcial del diálogo social, porque a su vez implica tensiones sindicales, (la ruptura de la unidad de acción entre CC.OO. y UGT, ya que este último no lo firma). Más tarde, tras el abandono de la propuesta de reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva, se culmina con una opción alternativa, el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002**⁴⁷, como modalidad de regulación de la negociación colectiva sin interferencias del poder público⁴⁸. Este Acuerdo aglutina los criterios de la negociación colectiva bajo su vigencia en cinco bloques, de los cuales, el tercero se dedica al empleo y en él se hace una referencia explícita a la formación profesional de los trabajadores con la frase “*favorecer la cualificación de los trabajadores*”, como un objetivo, entre otros, para mantener la dinámica española de los últimos años, de generación de empleo y

⁴³ Aprobada por Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo (BOE del 3), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; posteriormente, convertido en Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10).

⁴⁴ CASAS BAAMONDE, M^a E., “El Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva: continuidad e innovación de contenidos y propuestas de reforma de la estructura de la negociación colectiva”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., CASAS BAAMONDE, M^a E., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*. Tecnos, Madrid, 1998, págs.190 y ss.

⁴⁵ ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo...op. cit.*, pág. 856.

⁴⁶ Polémico, porque el método empleado ha sido la concertación social, entre CC.OO., CEOE, CEPYME y el Gobierno (UGT no lo acepta), la que ha producido una legislación negociada, en este caso regresiva en algunos aspectos de la acción protectora de la Seguridad Social, pero que ha así conseguido “*una legitimidad que con la sola intervención de las Cortes no se habría logrado*”, según expresa APARICIO TOVAR, J., “La fragmentación del Sistema de Seguridad Social llevada a cabo por las últimas reformas”, en *Revista digital mensual el Observatorio Sociolaboral*, Fundación sindical de estudios, junio 2002, págs. 3 y 4.

⁴⁷ Resolución de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de este Acuerdo (BOE de 17 de enero de 2002).

⁴⁸ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo social...” *op. cit.*, pág. 219.

de competitividad empresarial, y en definitiva, de elevación del nivel de renta per cápita, que ha conseguido reducir los negativos porcentajes de estas variables que nos separaban del resto de miembros de la Unión Europea. Entienden los agentes sociales en este Acuerdo, que para llevar a cabo el objetivo general de la estrategia europea para el empleo se apuesta por el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, dentro del marco económico trazado por la sociedad de la información y del conocimiento⁴⁹.

Recientemente, la situación de la concertación social se ha crispado aún más por la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad⁵⁰, de la misma forma que la anterior reforma laboral de 2001, es decir tras un proyecto ofrecido a los representantes de los trabajadores que se perfilaba innegociable, se concluye con la técnica del “*decretazo*”. Esta modificación, unida a otras novedades en materia de pensiones del sistema de la Seguridad Social⁵¹, suponen un recorte de derechos y prestaciones sociales (como salarios de tramitación y prestación por desempleo, entre otros). Ineludiblemente estas medidas han recibido la respuesta, esta vez unificada, de los sindicatos mayoritarios, CC.OO. y UGT, con la convocatoria de una huelga general el 20 de junio de 2002, ampliamente apoyada por la sociedad, contra las reformas escalonadas que cada vez afectan a una parcela concreta del Sistema de relaciones laborales y de Seguridad Social, “*con lo que es más difícil ver la orientación de conjunto*” y que poco a poco van socavando el Estado de Bienestar consagrado en el artículo 1.1 CE⁵², en esa “*tradicional hegemonía del área económica sobre la política económico-social*”⁵³. Frente a la postura del Gobierno de tomar iniciativas regresivas de forma más fácil cuando el diálogo social se ha debilitado, la tesitura de los sindicatos es la de “*rescatar la negociación real alejada del posibilismo*” rompiendo la tendencia de los dos últimos años que no tiene que ser irreversible⁵⁴.

⁴⁹ Así, la cualificación de los recursos humanos debe fomentarse mediante: la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas aplicables a la formación en los ámbitos sectoriales; la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en la configuración de un Sistema Nacional de Cualificaciones permanentemente actualizado; y finalmente, mediante el establecimiento de criterios para la elaboración de planes de formación, en sus respectivos ámbitos, en materias tales como iniciativas y colectivos prioritarios; acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación; acciones formativas en los contratos para la formación; referencias formativas en relación con la clasificación profesional y la movilidad funcional, y mejora de la calidad de las acciones formativas.

⁵⁰ BOE del 25.

⁵¹ Como la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE del 13).

⁵² APARICIO TOVAR, J., “La fragmentación del Sistema de Seguridad Social llevada a cabo por las últimas reformas”, en *Revista digital mensual el Observatorio Sociolaboral*, Fundación sindical de estudios, junio 2002, págs. 3 y 4.

⁵³ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo social...” *op. cit.*, pág. 213.

⁵⁴ BENITO, R., “Modelo de diálogo social y políticas sociales y laborales”, en *Revista digital mensual el Observatorio Sociolaboral*, Fundación sindical de estudios, junio 2002, pág. 2.

Con esta etapa negativa, en *“ese tejer y destejer viejos y nuevos modelos de gobierno y de administración de las relaciones laborales en este país”*⁵⁵, cerramos la evolución, o quizás sea más preciso ahora, aplicar el término, “involución” de la concertación y del diálogo social en su recorrido histórico en España, con la esperanza de poder añadir una siguiente etapa en el futuro que retome la dinámica y el talante de 1997.

⁵⁵ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo social...” *op. cit.*, pág. 225.

CAPÍTULO SEGUNDO

DIÁLOGO SOCIAL , CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

En este Capítulo abordamos las disposiciones normativas españolas más importantes en la materia, que emanan fundamentalmente del diálogo social, de la concertación social y de la negociación colectiva; tras ubicar a la formación profesional continua en el sistema general de formación profesional y en el sistema de competencias característico del ordenamiento jurídico español, como Estado dividido en Comunidades Autónomas, haciendo también una breve referencia a su situación como miembro de la Unión Europea.

1. COMPETENCIAS EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1.1. ESPAÑA COMO MIEMBRO DE LA UNIÓN EUROPEA

El diálogo social entre los interlocutores sociales europeos se recoge en el artículo 136 del Tratado de la Comunidad Europea, encomendando a la Comisión su promoción (anterior artículo 118 B, incorporado al TCEE por el Acta Única Europea de 1986), con la posibilidad de alcanzar relaciones convencionales, incluidos los acuerdos, si las partes así lo desean. Pero cuando verdaderamente se produce el relanzamiento de este diálogo de máximo nivel, será el 31 de enero de 1985, tras la Cumbre de Val Duchesse, donde se estructura, organiza e institucionaliza con vocación de permanencia, aunque con reuniones de carácter informal y voluntario. En este diálogo participan las tres organizaciones europeas que representan a las principales confederaciones interprofesionales nacionales de sindicatos y de empresarios⁵⁶, cuyos encuentros (“cumbres de diálogo

⁵⁶ Estas son: UNICE (Unión de Industrias de la Comunidad Europea), CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública) y CES (Confederación Europea de Sindicatos).

social” y más tarde “Comité del diálogo social”) han triunfado, en ocasiones, alcanzando acuerdos europeos que desencadenarán Directivas en materia laboral⁵⁷, la primera de ellas sobre el permiso parental⁵⁸, como expresión de “*la legislación negociada o concertada a nivel comunitario*”⁵⁹. Además de este diálogo social emanan numerosos dictámenes y declaraciones sobre cuestiones macroeconómicas y de mercado, muchos de ellos dedicados a la formación profesional⁶⁰.

Por otra parte, ya el Tratado de Roma constituía el Fondo Social Europeo⁶¹, instrumento fundamental para el desarrollo de acciones en esta materia, que posteriormente se completa con la creación del Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)⁶². Además, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989⁶³ reconoce en su

⁵⁷ Otras Directivas frutos del diálogo social se han obtenido en materia de ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, trabajo de duración determinada, y trabajadores a tiempo parcial y trabajo en la aviación civil. La última Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea recoge en sus Considerandos previos la necesidad de reforzar el diálogo social. Uno de sus objetivos, dentro de la estrategia comunitaria para el empleo basada en los conceptos de “anticipación”, “prevención” y “empleabilidad”, persigue “promover y reforzar la información y consulta sobre la situación y la evolución probable del empleo en la empresa, así como, cuando de la evaluación efectuada por el empresario se desprenda que el empleo en la empresa pueda estar amenazado, sobre las eventuales medidas preventivas previstas, sobre todo en lo referente a formación y cualificación de los trabajadores, con el fin de contrarrestar estos efectos negativos o sus consecuencias, y de aumentar las posibilidades de empleo y de adaptación de los trabajadores que pudieran resultar afectados” (Considerandos 7, 8 y 10).

⁵⁸ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Diálogo Social en la Unión Europea*, MTAS, Madrid, 1997, págs. XII, 7 y ss.

⁵⁹ DUEÑAS HERRERO, L., *Los interlocutores sociales europeos*, Tirant lo blanch, Valencia, 2002, pág.59.

⁶⁰ Extraigo la relación de Dictámenes comunes emitidos hasta 1997, encontrada en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Diálogo Social en la Unión Europea*, MTAS, Madrid, 1997, págs. VIII y IX, Dictámen común sobre formación y motivación e información y consulta (6 de marzo de 1987), sobre la enseñanza básica y la formación inicial y profesional y de adultos (19 de junio de 1990), sobre “nuevas tecnologías-organización del trabajo y adaptabilidad del mercado de trabajo” (10 de enero de 1991), sobre la transición de la escuela a la vida adulta y profesional (5 de abril de 1991), sobre las condiciones que pueden permitir el más amplio acceso efectivo posible a la formación (20 de diciembre de 1991), sobre las cualificaciones profesionales y su convalidación (13 de octubre de 1992), acciones y futuro papel de la comunidad en los ámbitos de la educación y de la formación (28 de julio de 1993), las mujeres y la formación (3 de diciembre de 1993), y contribución de la formación profesional a la lucha contra el desempleo (4 de abril de 1995).

⁶¹ En la ayuda económica que facilitan los Fondos Estructurales se persiguen seis objetivos; uno de ellos, el objetivo 4, que se aplica a nivel nacional y se financia exclusivamente por el FSE, se dirige a facilitar la adaptación de trabajadores y trabajadoras a las mutaciones industriales y a los cambios en los sistemas de producción, es decir, específicamente a la formación profesional y muy especialmente a la formación profesional continua.

⁶² El CEDEFOP es un centro de referencia de la Unión Europea para la información concerniente a la formación y a la enseñanza profesionales, que tiene su sede en Tesalónica (Grecia).

⁶³ Adoptada por el Consejo Europeo de Estrasburgo de 9 de diciembre de 1989.

punto 15 el derecho de todo trabajador comunitario a poder tener acceso a la formación profesional y beneficiarse de ella a lo largo de toda su vida; y en similares términos se ha proclamado la Carta Europea de Derechos Fundamentales de Niza de 2000⁶⁴. Al principio, las declaraciones referentes a la formación profesional se hacen de una manera general, tardando más de veinte años, desde que en 1963 se proclamase el decálogo en materia de formación profesional, para ocuparse de la formación profesional continua, esta vez de una forma específica, en el Acta Única⁶⁵.

Respecto a las atribuciones comunitarias en esta materia, en el artículo 150 TCE se recoge que corresponde a la Comunidad Europea la política de formación profesional “que refuerce y complete plenamente las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación” (artículo 150.1 TCE). Por tanto, queda fuera de la competencia normativa comunitaria la armonización de los Estados miembros respecto de las medidas no financieras de la formación profesional. No obstante, el problema del paro lleva a los Jefes de los Estados y Jefes de Gobierno, tras el Tratado de Amsterdam que incorpora un Título nuevo dedicado al Empleo, a celebrar una Cumbre Extraordinaria sobre Empleo el 20 y 21 de noviembre de 1997, a fin de fijar los cuatro pilares sobre los que se deben apoyar las políticas de empleo coordinadas de los Estados miembros. El primero de los cuatro pilares se refiere a la “*Capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo*”⁶⁶. En lo sucesivo, las Directrices sobre empleo dadas por la Unión Europea a los Estados miembros recogen la formación profesional como una prioridad; así por ejemplo, la última Decisión 2002/177/CE del Consejo, de 18 de febrero, relativa a las directrices de las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002⁶⁷, fija, al igual que la anterior de 2001⁶⁸, como uno de los objetivos horizonta-

⁶⁴ La Carta incluye la formación dentro del derecho a la educación (artículo 14.1): “*Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y continua*”.

⁶⁵ CASAS BAAMONDE, M^a E., “Formación y estabilidad en el empleo: la formación continua y su ‘función preventiva’”, en *RL*, 1992-II, pág. 88.

⁶⁶ Ya en el Consejo Europeo de Essen, celebrado el 9 y 10 de diciembre de 1994, se fijó una estrategia común de empleo que incluía como una de las áreas prioritarias el reforzamiento de las inversiones en formación profesional. Tanto en este Consejo, como en el de Cannes, todos los agentes sociales y las autoridades públicas insisten en el desarrollo de la formación continua, de forma que el acceso a la formación deba desarrollarse a lo largo de toda la vida. *Commission Européenne, Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*. Commission Européenne, 1996, pág. 25.

⁶⁷ (DOCE 1-3-02). En el mismo DOCE, se publica la Recomendación que acompaña a esta Decisión, Recomendación 2002/178/CE, Consejo, 18 de febrero, de políticas de empleo de los Estados miembros, la cual aunque constata que España ha registrado en los últimos años un incremento de la economía y del empleo, no obstante persisten problemas importantes como bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación complementaria, aún no existe un planteamiento coherente y global de aprendizaje permanente. Para solventar estas

les “*crear las condiciones idóneas para el pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento*”. En cuyo cumplimiento se dictan directrices, algunas intrínsecamente relacionadas con la formación; así, la primera directriz “*aumentar la empleabilidad*” implica desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente para la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo y prevención del desempleo de larga duración⁶⁹, y como tercera directriz “*fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas*”, para lo cual se invita a los interlocutores sociales a todos los niveles pertinentes a que lleguen a acuerdos sobre la educación y formación a lo largo de toda la vida para facilitar la capacidad de adaptación y de innovación, en particular en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, de manera que el trabajador adquiera los conocimientos suficientes sobre la sociedad de la información para el año 2003. Casi simultáneamente coincidentes en el

trabas emplaza al Estado para completar de manera resuelta las recientes reformas en materia de formación profesional, para incluir una estrategia global y coherente sobre el aprendizaje permanente, con establecimiento de objetivos verificables, para aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en la educación y la formación, mejorar los bajos niveles de cualificación y potenciar la educación no formal.

⁶⁸ Decisión 2001/63/CE del Consejo, de 19 de enero de 2001, relativa a las directrices de las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001. En sentido similar se pronuncian otras anteriores.

⁶⁹ Son numerosas las expresiones para estimular la formación profesional, entre ellas, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la Formación Profesional Permanente, y especialmente, desde la reunión de Jefes de Estado y de Gobierno de Essen, celebrada en diciembre de 1994, Europa considera prioritaria la inversión en la formación profesional para establecer el nivel y la calidad de los empleos. Recientemente la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, firmada en Niza en diciembre de 2000 (DOCE de 18 de diciembre de 2000), recoge en el artículo 14 el derecho a la educación, en el que se incluye el derecho a acceder a la formación profesional y continua. Otra normativa de la Unión europea en materia de formación:

- Decisión del Consejo (63/266/CEE), de 2 de abril de 1963, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre formación profesional.

- Acuerdo 66/484/CEE, sobre dirección y coordinación de programa de acción Leonardo da Vinci para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea. Recomendación de la Comisión, de 18 de julio de 1966, a los Estados miembros para fomentar la orientación profesional.

- Decisión del Consejo (85/368/CEE), de 16 de julio de 1985, relativa a la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas.

- Resolución del Consejo 93/C49/01, de 3 de diciembre de 1992, sobre la transparencia de las cualificaciones de formación profesional.

- Recomendación del Consejo 93/404/CEE, de 30 de noviembre de 1993, sobre el acceso a la formación profesional continua.

- Resolución del Consejo, de 11 de noviembre de 1993, relativa a la formación profesional para los años noventa.

- Decisión del Consejo 94/819/CE, de 6 de diciembre de 1994, por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea.

- Relación de Dictámenes Comunes del Diálogo Social sobre Formación Profesional (ya citados anteriormente en otra nota a pie).

tiempo, el Consejo Europeo celebrado en Barcelona los días 15 y 16 de marzo de 2002, bajo la presidencia española, recoge en sus conclusiones, continuando con el núcleo de la estrategia de Lisboa del pleno empleo, determinadas reformas de las políticas de empleo y del mercado laboral, en cuya estrategia se quiere reforzar el papel de los interlocutores sociales en la aplicación y supervisión de las orientaciones. Dentro de las actuaciones prioritarias marcadas en esta cumbre se encuentra la de “promover las competencias profesionales y la movilidad en la Unión Europea”, para lo cual se deben reducir los obstáculos normativos y administrativos al reconocimiento profesional, y garantizar que todos los ciudadanos estén bien formados con cualificaciones básicas, especialmente aquellas relacionadas con las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), y en particular, en el caso de mujeres desempleadas⁷⁰.

1.2. ESPAÑA Y SU REALIDAD AUTONÓMICA

Paralelamente a la Unión Europea, los poderes públicos españoles han manifestado su preocupación por la formación y el empleo, ya desde la redacción de nuestra Constitución, la cual, en su artículo 40.1 y 2, encomienda a los poderes públicos que fomenten una política orientada al pleno empleo y que garanticen la formación y readaptación profesionales. El Gobierno, inmerso en las estrategias y directrices de la Comisión Europea de cada año, ha elaborado sus Planes Nacionales de Acción para el empleo desde 1998 hasta la actualidad. El Plan se desarrolla en unas líneas de actuación entre las que se destaca, por la relación que ofrece con este trabajo, impulsar la formación continua a lo largo de la vida del trabajador, que favorece la inserción laboral estable.

En este descenso geográfico al ámbito estatal, debemos detenernos en la peculiar estructura territorial que presenta España, dividida en Comunidades Autónomas (artículo 2 y Título VIII CE); conceptuada como un *tertius genus* que impide el encuadramiento en alguna de las formas tradicionales de derecho comparado conocidas, como pueden ser el Estado unitario, el Estado federal o el Estado regional⁷¹. Este modelo original, que supone consecuencias político-admi-

⁷⁰ Otra prioridad de acción radica en la economía competitiva basada en el conocimiento que engloba la mejora de la educación y de la investigación en tecnologías de vanguardia. Respecto a la educación el Consejo Europeo acoge con agrado el acuerdo sobre el detallado “Programa de trabajo para 2010” relativo a los sistemas de educación y de formación. El Consejo Europeo establece el objetivo de conseguir que sus sistemas educativos y de formación se conviertan en una referencia de calidad mundial para 2010. El Consejo Europeo conviene en que los tres principios básicos que inspiran este Programa son: la mejora de la calidad, la facilitación del acceso universal y la apertura a una dimensión mundial. Entre las acciones solicitadas se encuentran: la mejora de la transparencia de los diplomas y cualificaciones, mejora del dominio de competencias básicas, en particular mediante la enseñanza de al menos dos lenguas extranjeras desde una edad muy temprana, desarrollo de la cultura digital y generalización de la informática e Internet en la educación secundaria.

⁷¹ TOMÁS Y VALIENTE, F., *El reparto competencial en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Ed. Tecnos, Madrid, 1988, pág. 17.

nistrativas y normativas,⁷² nos obliga a tratar aquí cuál es esa distribución de competencias entre el Estado/CCAA en materia de formación profesional. A tal fin, la CE establece un listado de competencias del Estado en el artículo 149 CE y un listado de materias que pueden ser asumidas por las CCAA en el artículo 148 de la misma. Pero este listado no es claro, ya que en el primer artículo se mezclan competencias exclusivas con otras compartidas, y con temas que se repiten en el artículo 148 y que a su vez pueden ser exclusivas de las CCAA o compartidas con el Estado. Este sistema, en el cual el constituyente español ha renunciado a conglomerar por bloques de un lado, las materias que son competencia del Estado; y de otro, las que son competencia de las entidades regionales, especificando de forma concreta cuál es la naturaleza de las competencias que asumen estas entidades, tal y como sucede en Derecho comparado⁷³, nos obliga al desarrollo e interpretación posterior del articulado situándonos en el caso concreto.

Todavía se complica más esta cuestión en nuestro estudio, ya que la materia de formación profesional no aparece como tal en ninguno de los dos listados; por tanto la pregunta sería: ¿quién detenta las competencias en materia de formación profesional? Podría pensarse que la formación profesional es una materia laboral, pero esto debe matizarse porque a la dificultad de los listados se une la variedad de formación profesional, que en España dividimos en tres clases como veremos. Así, en primer lugar el artículo 149.1.7ª CE establece que *“el Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 7ª legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”*. El término *“legislación laboral”* debe ser objeto de una interpretación restringida según el TC y la doctrina, como limitado al conjunto de principios e instituciones individuales o colectivos que se derivan del contrato de trabajo en las relaciones laborales, por tanto del trabajo por cuenta ajena. La consecuencia de esta interpretación restrictiva es la posibilidad del *“desbloqueo o descongelación del poder legislativo exclusivo del Estado en materia laboral a través de materias indirectamente laborales y la existencia, en consecuencia, ya en los propios Estatutos de Autonomía de potestades compartidas de dichas materias”*⁷⁴. Estas *“materias indirectamente laborales”* o *“materias conexas con lo laboral stricto sensu”*⁷⁵ son: las cooperativas, la formación profesional y el empleo.

⁷² La división territorial no se reduce a una simple descentralización administrativa, sino que a las Comunidades Autónomas se les reconoce poder político y por tanto autonormativo o legislativo, con las notables consecuencias que ello implica para el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico español. Consultar CASAS BAAMONDE, Mª E., *“Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas”*, Civitas, nº 1 abril/junio, 1980, pág. 17.

⁷³ MUÑOZ MACHADO, S., *Las potestades legislativas de las Comunidades Autónomas*, Cuadernos Civitas, Madrid, 1981, pág. 79.

⁷⁴ CASAS BAAMONDE, Mª E., *“Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas”*, Civitas, nº 1 abril/junio, 1980, pág. 35.

⁷⁵ LÓPEZ LÓPEZ, J., *Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social*, Marcial Pons, Madrid, 1993, pág. 145.

Por consiguiente, como el tema de formación profesional no es una cuestión estrictamente laboral, las Comunidades Autónomas han asumido competencias al respecto a través de la materia de educación (artículo 149. 1. 30ª CE⁷⁶), que solo reserva al Estado la legislación básica de desarrollo de este derecho fundamental. Pero se debe aclarar que podemos distinguir dentro de la formación profesional tres sectores: la formación impartida en los contratos formativos, la formación profesional reglada, y la formación profesional ocupacional. Dependiendo del sector considerado, así será la competencia territorial. La primera, la formación impartida en los contratos en prácticas y para la formación, pertenece al ámbito del artículo 149.1.7ª CE por establecerse entre trabajadores y empresarios, por tanto sujetos del artículo 11 ET y materia de competencia exclusiva del Estado, vedada la ejecución laboral al ámbito autonómico. Lo mismo ocurriría con la formación continua, que como veremos se encomienda tras 1992 a los agentes sociales. En los casos de la formación reglada y de la formación ocupacional, ambas tienen como titulares a sujetos públicos y no siempre son beneficiarios trabajadores por cuenta ajena, lo que permite a la doctrina afirmar, que se pueden atribuir las competencias legislativas a las Comunidades Autónomas sin vulnerar la reserva estatal en materia laboral, vía artículo 150.1 CE, ya que esta formación no es núcleo esencial de “*lo laboral*” prohibido a las Comunidades Autónomas según la jurisprudencia constitucional estudiada⁷⁷. De esta manera, las CCAA han desplegado una actividad en materia de formación ocupacional y continua, normalmente unida a las políticas de empleo que se recoge en numerosos Acuerdos Regionales de distinta naturaleza, bilaterales o tripartitos, entre las CCAA y los sindicatos o asociaciones empresariales, y que son fruto del diálogo y la concertación social a este nivel. De estos acuerdos se derivan normativas que ponen en marcha programas y ayudas económicas a favor de la formación. Así por ejemplo, el II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha (2000-2003)⁷⁸, firmado entre CC.OO., UGT, CECAM y el Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, engloba entre sus medidas, ayudas económicas para la formalización de estos contratos para la formación mediante subvenciones para su fomento y subvenciones a la formación ocupacional y continua.

⁷⁶ Artículo 149.1. 30ª CE, El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 30ª “Regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia”.

⁷⁷ LÓPEZ LÓPEZ, J., *Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social*, Marcial Pons, Madrid, 1993, págs. 148 y 150.

⁷⁸ El II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha, firmado en el 2000 y con vigencia hasta el 2003, recoge como un objetivo mejorar la calidad del Sistema de Formación Profesional, orientándolo hacia el empleo e integrando los tres subsistemas a través del Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha, y dedicando medidas a la formación, tanto ocupacional, como continua.

2. SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

La evolución histórica del sistema español de formación profesional la podemos dividir en cuatro etapas⁷⁹:

Primera etapa: El sistema normalizado de enseñanzas profesionales en España, a pesar de existir experiencias anteriores⁸⁰, se considera que comienza con la Ley de Formación Profesional de 1955, cuyo fin es impulsar las enseñanzas profesionales como parte del Sistema Educativo general⁸¹.

Segunda etapa: Arranca con la instauración del régimen democrático y la promulgación de la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978, y en la cual se van a producir hechos destacados en esta materia, como la creación del Instituto Nacional de Empleo en 1978, la aprobación de la Ley de Reforma Universitaria y la Ley Orgánica del Derecho a la Educación de 1984. En este año también se alcanza el Acuerdo Económico y Social suscrito en 1984 como fruto del diálogo social, con la necesidad de adaptar las enseñanzas profesionales a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo. Es en esta época cuando se aprueba, por Orden Ministerial de 31 de julio de 1985, el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) y se crea el Consejo General de la Formación Profesional, que se considera por algunos autores como el nacimiento del sistema español moderno de formación profesional⁸². En el Consejo General de la Formación Profesional se integran representantes de la Administración, organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y organizaciones sindicales (UGT, CC.OO., ELA-STV), a los que se añadieron en 1997 los de las Comunidades Autónomas (este órgano de participación lo trataremos más adelante).

Tercera etapa: Se inaugura con la reforma del sistema educativo por la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo en 1990, en la cual se regula el

⁷⁹ Para ella seguiremos el estudio esbozado por AA.VV., *El sistema de formación profesional en España*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, 2000, 2ª ed., pág. 39 y ss.; y por PÉREZ ESPARRELLS, C., "La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: Una clave de futuro", *RMTAS (Economía y Sociología)*, nº 31, 2001, pág. 92.

⁸⁰ En los orígenes de la formación profesional se encuentran normas como los Estatutos de Enseñanza Industrial y de Formación Profesional (de 1924 y 1928, respectivamente); la creación de la Dirección General de Enseñanza Profesional y Técnica (1932) y del Instituto Nacional de Industria (1941), y la promulgación de la Ley de Enseñanza Media y Profesional de 16 de julio de 1949.

⁸¹ En esta primera etapa, que comprende desde 1955 hasta 1977, se crea la Oficina Sindical de Formación Profesional Acelerada (1957) y la red de "Universidades Laborales" por ley 40/1959; en 1964 se pondrá en marcha el Primer Plan de Desarrollo Económico y Social y el Plan Nacional de Promoción Profesional Obrera (PPO); posteriormente se aprueba la Ley General de Educación en 1970 y se crea el Servicio de Acción Formativa (SAF, Decreto 21 de diciembre de 1973), el Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF) en 1974 y 1976.

⁸² PÉREZ ESPARRELLS, C., "La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: Una clave de futuro", *RMTAS (Economía y Sociología)*, nº 31, 2001, pág. 92.

nuevo subsistema de formación profesional reglada. En este texto normativo ya se esboza la idea de la formación permanente como orientación de la política educativa⁸³. Respecto de la formación profesional continua, es en esta etapa donde se pone la piedra angular de su regulación a través de la concertación y el diálogo social, de los cuales nacen los Acuerdos de 16 de diciembre de 1992 (bipartito y tripartito que posteriormente se repetirán en 1996⁸⁴), y su fundación gestora (FORCEM). También verá la luz el I Programa Nacional sobre Formación Profesional (1993-1996)⁸⁵, renovado más tarde. A partir de entonces se desarrollan una serie de actuaciones para fomento de la formación como consecuencia también de la inserción de España en la Comunidad Europea⁸⁶.

Cuarta etapa: Se extiende desde 1998 con el II Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002) hasta la actualidad, y en su transcurso nacen los III Acuerdos para la formación de 2000 y el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales, que trataremos más adelante. Recientemente, novedades legislativas han convulsionado a la comunidad docente: de una parte, la ya en vigor Ley Orgánica 6/ 2001, de 21 de diciembre, de Universidades⁸⁷, que introduce importantes reformas en el ámbito universitario en materia de órganos de gestión, financiación y acceso a la condición de profesorado; y de otra parte, el aún proyecto de Ley de Calidad de la Enseñanza de 2002, destinada a derogar y sustituir a la LOGSE, incorporando también importantes revisiones en el ámbito de la enseñanza reglada de nivel secundario. Se añade a este acervo normativo la reciente **Ley Orgánica 5/2002, de 19 junio⁸⁸, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**, en vigor al día siguiente de su publicación oficial, que incide directamente en esta materia y a la cual aludiremos seguidamente.

⁸³ GONZÁLEZ GARCÍA, L., "Formación, mercado de trabajo y diálogo social", *RMTAS*, nº 1, 1997, pág. 65.

⁸⁴ II Acuerdo Nacional y II Acuerdo Tripartito de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 (BOE de 1 de febrero de 1997) y Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional del mismo año. También la formación se hace extensiva al personal de las Administraciones Públicas mediante su propio Acuerdo de 23 de diciembre de 1996 (BOE de 19-2-1997). Además, en este período se modifica la composición del Consejo General de Formación Profesional por Ley 19/ 1997, de 9 de junio (BOE 10-6-1997) para que puedan participar las Comunidades Autónomas y se crea la HOBETUZ, es decir la Fundación para la Formación Continua Vasca, como fruto de los Acuerdos Interprofesionales para dicha Comunidad Autónoma.

⁸⁵ Aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1993.

⁸⁶ Como por ejemplo, el RD 676/1993, de 7 de mayo (BOE 22-5-1993) aprueba una serie de Directrices sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de la formación profesional reglada como consecuencia de la puesta en marcha del Mercado Único y la consiguiente libre circulación de personas y trabajadores. Posteriormente el RD 797/1995, de 19 de mayo (BOE 10-5-1995) transpone al ordenamiento interno las Directrices comunitarias sobre los Certificados de Profesionalidad y contenidos mínimos de la formación profesional ocupacional.

⁸⁷ BOE 24-12-01.

⁸⁸ BOE 20-6-2002.

2.2. SISTEMA ACTUAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

En España, el sistema de formación profesional se configura a partir de la LOGSE como un solo sistema, y así se refuerza con la nueva ley que, omitiendo una disposición derogatoria, explícita en la Exposición de Motivos, que la misma no supone una derogación del actual marco legal de la formación profesional establecido por la LOGSE. El artículo 9 define la formación profesional como “*el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*”. Continúa el precepto desglosando el contenido de la misma, dando cabida a los tres subsistemas, así: “*incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales*”. La definición resulta más clarificadora en cuanto a las tres modalidades posibles de formación profesional que la anterior definición dada por el artículo 30 de la LOGSE⁸⁹, lo cual es comprensible si se entiende que la norma anterior se destinaba solo a una clase de formación (reglada), aunque mencionase las otras opciones; y por el contrario la actual pretende una armonización del “*sistema integral*” (artículo 1 LOCFP), en el cual se ubican tres clases de formación profesional o subsistemas que desarrollamos brevemente a continuación:

1. Formación Profesional Reglada⁹⁰. Se imparte en el ámbito del sistema educativo y es competencia, por tanto, de la Administración educativa, general o autonómica, en función de las transferencias efectuadas. Se regula en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo⁹¹, completada por la nueva ley de formación profesional. La formación profesional reglada se define por su objetivo, es decir, sin perjuicio de su finalidad educativa, su meta es ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados. Es aquella, que dentro del sistema educativo, capacita “*para el desempeño cualificado de las distintas profesiones*” (artículo 30.1 de la LOGSE). Antes

⁸⁹ Así según, el artículo 30 LOGSE, “*La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas por esta Ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica. Las Administraciones públicas garantizarán la coordinación de ambas ofertas de formación profesional*”.

⁹⁰ MONCLÚS ESTELLA, A. (coord.), *Formación y empleo: enseñanza y competencias*, Editorial Comares, Granada 2000, págs. 27 y ss.: Algunos autores la denominan “formación profesional formal”, en contraposición a la formación profesional ocupacional y continua, que consideran formación profesional no formal porque está fuera del sistema educativo. En numerosos países de la Unión Europea, se designa a la formación profesional reglada con el término “formación profesional inicial o formación técnica”.

⁹¹ BOE 4-10- 1990.

de esta Ley, la formación profesional reglada carecía de la adecuación a los requerimientos del sistema productivo, de una compartimentalización de los diversos sistemas de formación profesional, de falta de reconocimiento laboral y también de una desvalorización o desprestigio social, como enseñanza de menor categoría⁹².

2. Formación Profesional Ocupacional. Como política de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, es decir, dirigida a desempleados, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrán acreditarse mediante las certificaciones correspondientes. La formación profesional ocupacional, es competencia de la Administración laboral a nivel general mientras que la ejecución de los programas o planes anuales corresponde a la Administración general o autonómica, en función de las transferencias efectuadas o que se efectúen⁹³.

3. Formación Profesional Continua. Se dirige a trabajadores en activo, y se imparte por las organizaciones empresariales y sindicales. Por tanto, es la que tiene lugar en el ámbito de las relaciones de trabajo ya establecidas, y es por consiguiente, esta clase de formación, la que constituye el principal objeto de nuestro estudio.

La intención de sistematizar y reorganizar los tres subsistemas, se plasmó ya en el **nuevo Programa Nacional de Formación Profesional** acordado en el seno del Consejo General de la Formación Profesional y aprobado por Resolución del Consejo de Ministros de 13 de marzo de 1998, tras una etapa de diálogo social entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Minis-

⁹² PÉREZ ESPARRELLS, C., "La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: Una clave de futuro", *RMTAS* (Economía y Sociología), nº 31, 2001, pág. 96.

⁹³ Por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en virtud del RD 1661/1998, de 24 de julio, recibió las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de gestión de la formación profesional ocupacional. En esta norma se deslindan las materias que se reserva el Estado y las funciones que se traspasan a la Comunidad Autónoma. Entre las primeras podemos citar que el Estado se reserva la aprobación del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PNFIP, regulado por RD 631/1999, de 3 de mayo) y su planificación trienal, así como los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, autorización de centros colaboradores de más de una Comunidad Autónoma y preselección de alumnos. También conserva la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de los certificados de profesionalidad válidos en el territorio nacional, y la regulación de las correspondencias o convalidaciones entre los conocimientos adquiridos en formación profesional ocupacional y en la práctica laboral y en las enseñanzas de formación profesional reglada de la LOGSE. Respecto al segundo, funciones traspasadas a la Comunidad Autónoma, destaca la ejecución del PNFIP, la cual comprende entre otras, la programación anual de acuerdo con la planificación trienal del PNFIP, autorización de centros colaboradores del ámbito de la Comunidad Autónoma, y la selección de alumnos.

terio de Educación y Cultura y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El fundamento del Programa, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2002, radica en cumplimentar los compromisos establecidos en la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo de Luxemburgo de 20 y 21 de noviembre de 1997 y la Resolución del Consejo de la Unión Europea de 15 de Diciembre de 1997 que los desarrolla. Su objetivo fundamental es articular y armonizar, por primera vez en la historia, los tres subsistemas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua), continuando la línea del I Programa Nacional de Formación Profesional (1993-1996), que ya concebía a la formación profesional como un todo. Son ideas claves de este II PNFP la consideración de la formación profesional como *“inversión en capital humano”* y como parte esencial de las políticas activas para *“así contribuir al empleo estable, a la promoción profesional y social de los docentes y de los destinatarios de la formación y al desarrollo de los recursos humanos en las empresas”*. Este nuevo Programa ha servido como instrumento fundamental para *“propiciar una oferta formativa realmente cualificante”*⁹⁴ y que tras implantar unos pilares generales⁹⁵ y unos objetivos básicos del Plan⁹⁶, marca los aspectos sustantivos

⁹⁴ PÉREZ ESPARRELLS, C., “La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: Una clave de futuro”, *RMTAS* (Economía y Sociología), n° 31, 2001, pág. 95.

⁹⁵ Estos cuatro pilares son: 1) La consideración de la formación profesional como inversión en capital humano. 2) La integración de la formación profesional con las políticas activas de empleo en clave comunitaria. 3) La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y de las Comunidades Autónomas, dentro del Consejo General de Formación Profesional. 4) La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

⁹⁶ Entre los objetivos básicos del Plan, destacan los siguientes: 1-Elaborar una norma reguladora del Sistema Nacional de Cualificaciones, con participación de las Comunidades Autónomas, que tendrá por objeto la integración de las competencias profesionales, regulando el sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas incluyendo la experiencia laboral; así como, la integración de oferta de formación profesional. Este Sistema se concibe como el principal instrumento para “conseguir el tratamiento global, coordinado, coherente y óptimo de los problemas de cualificación profesional de los diversos colectivos de personas, de las organizaciones y de las empresas”. 2-Profesionalizar para la inserción a través de la colaboración empresa-escuela. Se establecen como medidas para su consecución: la formación en el centro de trabajo, los contratos para la formación, las diferentes modalidades de prácticas de formación ocupacional, y el intercambio de recursos entre escuela y empresa. 3-Desarrollar un sistema integrado de formación profesional. 4-Garantizar la calidad de la formación profesional, su evaluación y seguimiento, considerando los siguientes factores: cualificación de profesores y formadores como requisito fundamental para alcanzar los objetivos de competencia y las capacidades profesionales que demanda el sistema productivo; la calidad de los métodos y formas de enseñanza y aprendizaje; y, el ajuste de los programas de formación a las especificaciones de competencia de los diferentes perfiles profesionales. 5-Situar la formación profesional en el marco europeo, para lo cual será necesario: el apoyo a la transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión Europea, con el fin de facilitar la libre circulación de los trabajadores; la coherencia de las acciones formativas con los objetivos de los fondos estructurales; y el impulso de los programas europeos e iniciativas comunitarias de formación profesional. 6-Programación de la oferta a grupos con necesidades específicas, como jóvenes desempleados menores de veinticinco años, desempleados menores de veinticinco años, desempleados adultos de corta duración (antes de que hayan pasado doce meses en paro), desempleados de larga duración, mujeres e inmigrantes.

de funcionamiento de los tres subsistemas de formación profesional, individualmente considerados⁹⁷.

La **Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional** obedece las Recomendaciones de la Unión Europea sobre política de empleo para el año 2002, respecto al déficit formativo que manifiesta tener nuestro país. Continuando la labor del II PNFP que expira el 31 de diciembre de 2002, le toma el relevo, ante la necesaria *“renovación permanente de las instituciones y, consiguientemente, del marco normativo de la formación profesional, de tal modo que se garantice en todo momento la deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo”* (Exposición Motivos). Esta nueva disposición recoge los pilares del II PNFP y sobre todo su objetivo general, pero dotándoles de rango legislativo (máximo de ley orgánica por constituir un desarrollo del derecho a la educación del artículo 27 CE), y ya no de mero Plan; aunque aquel era fruto del diálogo social, procedimiento que aquí está ausente, e incluso se aprecia la omisión también en el dictamen del Consejo Económico y Social, y por tanto, se manifiesta como un ejemplo más de la aprobación escudada tras la mayoría parlamentaria del grupo político gobernante.

La nueva ley enarbola como objetivo primordial (coincidente con el tercer objetivo básico del II PNFC), la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas (artículo 1.1). Actualmente, se ha producido un cambio en la relación oferta-demanda de formación profesional continua, ya que mientras antes la primera superaba a la segunda, hoy en día se ha incrementado la demanda, selectiva y específica, con lo cual hay que adaptar las instituciones para que la oferta sea adecuada y rigurosa. *“Este tránsito de una formación continua regida por la oferta a otra regida por la demanda”*, produce un efecto lateral que consiste en la pérdida de nitidez en los límites que separan los otros subsistemas de formación profesional (reglada y ocupacional)⁹⁸. A este fin responderá la oferta formativa, sostenida con fondos públicos, para favorecer la formación a lo largo de toda la vida (de cuya importancia nos hacemos eco a lo largo de este trabajo como alega-

⁹⁷ En concreto, para la formación continua, los cuatro objetivos específicos son los siguientes:

1. Desarrollar la formación continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas.
2. Establecer la certificación de acciones de formación continua, en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el Sistema de Certificados Profesionales.
3. Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social, estableciéndose como prioridades.
4. Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la formación continua.

⁹⁸ MONTALVO CORREA, J., “La Formación Continua ante la sociedad de la información: una agenda de trabajo” en AA.VV., *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*, FORCEM, Madrid, 2000, pág. 27.

to de expertos en el tema y de las demandas del entorno europeo⁹⁹), y para acomodarla a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales (art. 1.2). También deben incardinarse estas acciones dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en coordinación con las políticas activas de empleo y de fomento de la libre circulación de los trabajadores (artículo 1.3).

En cuanto a la estructura del texto normativo, la LOCFP encabezada por un Título Preliminar, se compone de otros cuatro Títulos más, cuatro disposiciones adicionales y cuatro disposiciones finales. De ellos destacamos que la LOCFP, instaura al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (deseado ya por II PNFP, cuyo cuarto pilar básico hablaba de su creación y para el cual se creó el Instituto Nacional de Cualificaciones¹⁰⁰) como instrumento primordial para la consecución de sus fines, definiéndolo como el *“conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo (artículo 2.1.)”*. Este sistema debe regirse en su actuación por los principios básicos recogidos en el artículo 2.3, como son el principio de igualdad en el acceso a la formación, o el principio, ya trillado por este trabajo, de fomento de la formación a lo largo de toda la vida, o el principio de instrumentación del conocimiento y de las acreditaciones de las cualificaciones profesionales a nivel nacional, como mecanismo favorecedor de la homogeneización a nivel europeo y de la libre circulación de trabajadores. También se establece como principio, la participación de los agentes sociales con los poderes públicos a lo cual dedica el artículo 6, proponiendo la formación de los alumnos en los centros de trabajo y la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas¹⁰¹, mediante convenios, acuerdos, y el procedimiento de colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y con los interlocutores sociales para identificar y actualizar las necesidades formativas.

Específicamente se dedica el Título II a la Formación Profesional, en el cual ordena como deben ser las ofertas de formación y los centros que la impartirán,

⁹⁹ Ya el Libro blanco mencionaba la necesidad de ese acercamiento entre la educación y la producción; debe también permitir reforzar y renovar la formación profesional, tanto inicial como continua. Commission Européenne, *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*, Commission Européenne, 1996, pág. 44.

¹⁰⁰ Se crea en desarrollo del programa, el Instituto Nacional de las Cualificaciones por RD 375/1999, de 5 de marzo (BOE 16-3-1999), adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de Formación Profesional responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional (artículo 5.3 LOCFP). Consta de dos servicios: el servicio del Observatorio de las cualificaciones y el servicio de programas de innovación.

¹⁰¹ A las cuales niega el carácter laboral –artículo 6.4–, lo cual consideramos puede implicar problemas futuros de fraude.

erigiéndose la Administración General del Estado, en aras al artículo 149.1. 30ª y 7ª CE, en la administración competente para determinar los títulos y los certificados de profesionalidad, que constituirán las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, pudiendo las restantes Administraciones educativas autonómicas, ampliar los contenidos de estos títulos (artículo 10 LOCFP)¹⁰². Dentro de su interrelación con las políticas de empleo, el artículo 12, recoge la necesidad de una oferta formativa dirigida a grupos con especiales dificultades de integración laboral, como jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión social. Añade la disposición adicional tercera, como áreas prioritarias a integrar en las ofertas formativas financiadas con los fondos públicos, las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales, como aquellas otras que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea.

Seguidamente, el Título III rubricado “información y orientación profesional”, organiza la coordinación y cooperación entre las distintas Administraciones para informar sobre las ofertas formativas, itinerarios, acreditaciones y su relación con las oportunidades de acceso al empleo. Finalmente, el Título IV, se destina a desarrollar esa necesidad de evaluar la calidad de la formación impartida (como ya sugiere el objetivo básico número 4 del II PNFP). Esa demanda fuerte y explícita que supera la oferta anterior, exige también calidad¹⁰³, objetivo que debe abordarse desde una perspectiva “macro”, es decir contemplando el sistema de organización en su conjunto, los procesos y subsistemas que lo forman, extendiendo así su eficacia desde la detección de necesidades hasta la transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo, e incluso desde la perspectiva del destinatario. En este último sentido, la calidad significa “establecer un *“ajuste de expectativas” con el empleado con el objetivo de lograr un principio de compromiso con la formación. Dicho “ajuste” se referirá tanto a las expectativas sobre el proceso (tiempo de dedicación, esfuerzo a invertir, etc.) como sobre los resultados a alcanzar (consecuencias personales, etc.)*”¹⁰⁴.

¹⁰² Respecto a los centros de formación, se establecerán por el Gobierno unos requisitos básicos, complementados por otros específicos que puedan exigir las Administraciones competentes en sus respectivos ámbitos, las cuales podrán crear, autorizar, homologar y gestionar estos centros (artículo 11 LOCFP).

¹⁰³ MONTALVO CORREA, J., “La Formación Continua ante la sociedad de la información: una agenda de trabajo” en AA.VV., *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*, FORCEM, Madrid, 2000, pág. 28.

¹⁰⁴ OSCA SEGOVIA, A., “Calidad e innovación en la Formación Continua”, en AA.VV., *Calidad e innovación en la formación continua*, FORCEM, Madrid, 2000, págs. 34 y 36.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Antes de analizar las distintas acciones formativas ofrecidas a partir de los Acuerdos, fruto del diálogo social, interesa conocer cuál es la problemática de la formación profesional en las empresas españolas, es decir cuál es el estado de la cuestión en nuestro país al día de hoy. El dilema de la formación profesional obedece a circunstancias diversas que hacen de ella un asunto complejo, de forma que la intensidad de la oferta y demanda de formación en las distintas empresas responde a factores diferentes: unos, de índole estructural (tamaño de la empresa, actividad productiva, financiación, etc.); otros, de tipo cultural o subjetivos (motivaciones diversas de los trabajadores y empresarios), y finalmente, factores de orden cronológico.

Respecto a los elementos culturales o subjetivos, son variados los argumentos, en algunos casos negativos, vertidos a la hora de plantear la formación por las empresas. Por una parte, los empresarios temen el abandono del trabajador que ha sido formado, perdiendo la inversión realizada, es decir, que tras ser instruido se marche a otra empresa aprovechando esta última sus conocimientos, siendo mayor el riesgo cuanto menos específica haya sido la enseñanza y por tanto más fácilmente transferible a otras empresas¹⁰⁵. Esto repercute en la configuración de la formación, de forma que se tiende, en contra de lo aquí apuntado como deseable, a una formación muy específica enlazada al puesto de trabajo y a la exclusión del trabajador temporal de ella, por lo que la elevada rotación laboral también incide negativamente en este asunto. Al trabajador también le interesará una formación más universal de cara a una posible extinción de la relación laboral y la necesidad desencadenada de insertarse en otra unidad productiva. Además, este puede pensar que el esfuerzo en la formación (si no tienen una verdadera concienciación sobre su importancia en la adaptación a los cambios o no tiene posibilidades de promoción) es una obligación o carga, sobre todo si se realiza en horas fuera del trabajo o debe pagar el importe total o parcial del mismo¹⁰⁶. Pero la “cultura de la formación en la empresa”¹⁰⁷ -por cultura queremos decir “filosofía”- se puede enfocar desde cuatro perspectivas, que normalmente coexisten a la hora de formular la política de formación en la empresa: como gasto necesario requerido por el puesto de trabajo, como beneficio social al trabajador (en forma de ayudas o becas que redundan en su desarrollo personal), como

¹⁰⁵ Existe una elevada tasa de “parasitismo”, es decir, “la actitud consistente en evitar toda inversión en formación y en captar alternativamente personal ya formado de otras empresas”. SÁEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de formación continua, balance y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, n°1, pág. 82.

¹⁰⁶ DELCOURT, J., “El papel de la empresa en la formación permanente” en *Agora-II*. “El Papel de la empresa en la formación permanente”, Salónica, 17 y 18 de noviembre de 1997, CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, pág. 18.

¹⁰⁷ LAPENA LAPENA, A. Y GONZÁLEZ SÁNCHEZ, MC., *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*, Instituto de Formación y Estudios Sociales, Madrid, 1994, págs. 43 y 44.

sistema indirecto de retribuciones (que sería criticable si se compensasen por aquí otros conceptos retributivos de entidad diferente), y finalmente, como inversión empresarial en recursos humanos, ya sea desde el punto de vista de la especialización o de la polivalencia. Entre los objetivos propuestos por el *Libro blanco sobre la Educación y la Formación* destaca el de “promover la inversión en recursos humanos”, de manera que se difunda la concepción general de que la formación es una inversión y no un gasto. Además el texto propone tratar en un plano de igualdad tanto la inversión en activos materiales como en formación, desde el punto de vista fiscal y contable de las empresas y desde la perspectiva de los sistemas normativos nacionales¹⁰⁸. Lo cierto es que se cuestiona la rentabilidad de la formación, a lo cual se debe contestar que “los efectos producidos por la formación continua pueden ser valorados, pero son difícilmente apreciados en términos de renta, dado que la participación de la formación en la actividad laboral se realiza a través de muchos de sus componentes, siendo su efecto conjunto, emergente, lo que termina por resultar beneficioso”¹⁰⁹. Se constata que cuando se lleva a cabo una estrategia correcta de formación por la empresa, partiendo de una buena base educativa de los trabajadores, existe una tendencia positiva entre inversión en formación y evolución de la productividad¹¹⁰.

En cuanto a los problemas estructurales en materia de formación, estos pueden ser: las redes de subcontratación creciente de actividades complementarias a otras empresas; la falta de asociación entre PYMES para buscar apoyo en asesoramiento de mercado o de tendencias organizativas; formación escasa, poco programada (la planifican las Consultoras o Academias sin hacer estudios previos) y centrada en el personal fijo, cada vez más escaso (40% de las empresas contratadas por PYMES son eventuales, en España); y que los planes de formación existentes en las empresas suelen buscar resultados inmediatos sobre los colectivos de asalariados “más rentables”¹¹¹. A la dificultad en detectar estas necesidades y programar a mediano plazo contribuye también otro elemento estructural, que es la carencia de departamentos de recursos humanos especializados en esta tarea, sobre todo en las PYMES¹¹², las cuales integran la mayoría del tejido produc-

¹⁰⁸ Commission Européenne, *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*, Commission Européenne, 1996, págs. 57 y ss.

¹⁰⁹ MOYA OTERO, J., “La rentabilidad de la formación de calidad para trabajadores y empresas”, en AA.VV., *Calidad e innovación en la formación continua*, FORCEM, Madrid, 2000, pág. 96.

¹¹⁰ SÁEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de formación continua, balance y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, nº1, pág. 85.

¹¹¹ GOMÉZ, B., “La formación continua: ‘un conflicto con solución’”, en *Agora-II. “El Papel de la empresa en la formación permanente”*, Salónica, 17 y 18 de noviembre de 1997. CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, pág. 63.

¹¹² Según la Recomendación 96/280/CE de la Comisión, de 3 de abril de 1996, sobre la definición de pequeñas y medianas empresas (DOCE L 107 de 30.4.1996, pág.4), se entenderá por **pequeñas y medianas empresas (PYME)**, a las empresas que no excedan los siguientes umbrales de plantilla o financieros: que empleen a menos de 250 personas; cuyo volumen de negocio anual no exceda de 40 millones de euros, o cuyo balance general anual no exceda de 27 millones de euros; y que cum-

tivo español¹¹³. Hoy en día asistimos a lo que podemos denominar el “efecto péndulo”, es decir la estructuración o mejor dicho, desestructuración de las empresas de un extremo a otro del abanico de posibilidades. Así encontramos, o bien la concentración de organizaciones productivas como es el caso de los grupos de empresas, holding, y empresas multinacionales, etc., traspasando las fronteras nacionales, y favorecidas por la globalización creciente que aglutina grandes capitales que circulan rápidamente; o bien el polo opuesto, la minimización del tamaño de la unidad empresarial a lo que se denomina microempresa. Estas polarizaciones extremas dificultan las actuaciones a favor de los trabajadores, especialmente por la pérdida de representación fuera de las fronteras o el alejamiento del centro de control en el caso de la macroempresa; y que por el contrario, se diluye en la pequeña empresa por la falta de medios, poder sindical, etc.¹¹⁴ A colación de esto, resaltamos que es fundamental para desarrollar una adecuada política de formación en la empresa, la existencia de un departamento, área o servicio especializado en la formación profesional de la plantilla que asuma la competencia en la materia y desarrolle las acciones propias, con los medios y técnicas adecuadas, lo cual una vez más dependerá de la magnitud de la empresa¹¹⁵, de los recursos de la misma y de la complejidad de sus actividades. E incluso, se ha constatado en el entorno europeo que en el seno de la propia empresa, empiezan a modificarse en profundidad la naturaleza de las acciones de formación profesional que se configuran en torno a la elaboración de planes en los que participen los trabajadores y sus representantes, en la creencia de que el trabajo

plan el criterio de independencia. Este criterio quiere decir que se consideran empresas independientes las empresas en las que el 25% o más de su capital o de sus derechos de voto no pertenezcan a otra empresa, o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de PYME o de pequeña empresa, según el caso. Aunque permite superar este umbral en dos casos: a) si la empresa pertenece a sociedades públicas de participación, sociedades de capital riesgo o a inversores institucionales, siempre que estos no ejerzan, individual o conjuntamente, ningún control sobre la empresa; b) si el capital está distribuido de tal forma que no es posible determinar quién lo posee y si la empresa declara que puede legítimamente presumir que el 25 % o más de su capital no pertenece a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no responden a la definición de PYME o de pequeña empresa, según el caso. Se entenderá por **“pequeña empresa”**, la empresa que: que emplee a menos de 50 personas, cuyo volumen de negocio no exceda de 7 millones de euros, o cuyo balance general anual no exceda de 5 millones de euros, y cumpla el criterio de independencia definido anteriormente. E incluso esta Recomendación comunitaria define la llamada **“microempresas”**, es decir, aquellas empresas que empleen a menos de 10 empleados.

¹¹³ SÁEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de formación continua, balance y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, nº1, pág. 80.

¹¹⁴ Se da la circunstancia de que en España aproximadamente el 45% de los trabajadores por cuenta ajena depende de empresas de menos de 25 empleados, y que dos tercios de estas empresas ha surgido a partir de 1992, por el fenómeno veloz de la externalización de actividades desde la gran empresa. GOMÉZ, B., “La formación continua: ‘un conflicto con solución’”, en *Agora-II. “El Papel de la empresa en la formación permanente”*, Salónica, 17 y 18 de noviembre de 1997, CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, pág. 63.

¹¹⁵ LAPENA LAPENA, A. Y GONZÁLEZ SÁNCHEZ, MC., *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*, Instituto de Formación y Estudios Sociales, Madrid, 1994, pág. 65.

en equipo aumenta la calidad de la producción¹¹⁶. Esta menor capacidad de la pequeña y mediana empresa ha sido tenida en cuenta en el diseño de la tipología de iniciativas que diseñan los acuerdos interconfederales y que trataremos en este libro más adelante. A su vez, la formación continua en las empresas afronta, en relación con la sociedad de la información, dos clases de necesidades formativas. Por una parte, aquellas que arrastran sus déficits previos a la incorporación al puesto de trabajo, es decir, carencias formativas que provienen de los niveles de formación reglada y ocupacional. Esto justifica los esfuerzos por la interrelación de los tres subsistemas hacia una “descompartimentación” de la formación profesional¹¹⁷, intentando construir puentes y proporcionando flexibilidad entre la formación inicial y continua. Por otra parte, las urgencias que van surgiendo de la propia innovación tecnológica y organizativa, que hacen que la formación continua poco a poco vaya convirtiéndose en la protagonista del sistema formativo¹¹⁸.

Esto enlaza con el tercer factor, el elemento temporal, que se traduce en la vertiginosa evolución de las tecnologías y de los cambios en la organización del trabajo acaecidos en breve espacio de tiempo. Aquí, el problema de la formación profesional radica en averiguar con la antelación necesaria cuáles van a ser las habilidades profesionales requeridas en el futuro y en consecuencia prever su preparación. La rapidez con que los cambios tecnológicos se producen y la frecuencia con la que mudan los contenidos de los puestos de trabajo aconsejan que la educación impartida sea sólida y enfocada hacia la polivalencia dejando la especialización para los últimos niveles¹¹⁹. Se requiere por tanto, crear una “*cultura de la anticipación*” a los cambios, como base de una estrategia de previsión para la inversión en recursos humanos. En este aspecto aporta una ayuda el Fondo Social Europeo, a través del objetivo 4 y de la iniciativa comunitaria conexas ADAPT¹²⁰, mediante una previsión de los cambios que traerá la sociedad de la

¹¹⁶ Commission Européenne, *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*, Commission Européenne, 1996, pág. 25.

¹¹⁷ NI CHEALLAIGH, M., “Tendencias europeas en la gestión de la formación”, en *Calidad e innovación en la formación continua*, FORCEM, Madrid, 2000, pág. 43.

¹¹⁸ FERRER DUFOL, J., “El papel de la Formación Continua ante la Sociedad de la Información” en AA.VV., *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*, FORCEM, Madrid, 2000, pág. 40.

¹¹⁹ SÁEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de formación continua, balance y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, nº1, pág. 79.

¹²⁰ Comisión Europea, *La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas. Las próximas etapas*, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, págs. 33 y 34. En esta Comunicación la Comisión propone las siguientes acciones clave sobre este punto a desarrollar hasta 1999: a) se centrarán en los esfuerzos en curso en el marco del objetivo nº 4 y ADAPT, dando prioridad a las acciones dirigidas a las personas poco cualificadas, prestando especial atención a la adquisición de competencias en materia de TIC; los instrumentos y mecanismos de anticipación (por ejemplo, observatorios locales y sectoriales); un apoyo consultivo a las estrategias de anticipación en las empresas; y el papel de los interlocutores sociales en la anticipación del cambio industrial; y b) de acuerdo con la comunicación “La cohesión y la sociedad de la información”, supervisarán toda la programación del FSE para asegurarse

información. Para ello, estimula la inversión en capital humano, sobre todo la destinada a los trabajadores poco cualificados que tienen más riesgo de perder su empleo.

Además la cultura de la anticipación aboga por la “polivalencia” frente a la especialización que la delega a un momento posterior¹²¹. De esta forma, el artículo 2 del Reglamento (CE) núm. 68/2001, de 12 de enero¹²², relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del TCE a las ayudas a la formación, define la “formación específica”, como la formación que incluye una enseñanza teórica y práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o solo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales. Por el contrario, según el mismo precepto, la “formación general” sería la formación que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales, con lo que mejora sustancialmente la empleabilidad del trabajador. La formación es general si, por ejemplo, ha sido organizada conjuntamente por varias empresas independientes o los empleados de diversas empresas se pueden liberar para la formación; o también, si ha sido reconocida, homologada o convalidada por autoridades u organismos públicos o por otras entidades o instituciones a las que un Estado miembro o la Comunidad haya atribuido las competencias pertinentes.

Hasta aquí hemos analizado los problemas que entraña la formación continua y la perspectiva desde la que debe abordarse, pero cuál es el panorama formativo al día de hoy en España, lo sondeamos seguidamente. Así, la Encuesta de Formación Profesional Continua II¹²³ nos permite constatar que la formación en las empresas se incrementa en relación con 1993 (en la cual se realizó la primera encuesta)¹²⁴ pero demuestra las siguientes conclusiones, por supuesto

de que se integre plenamente la dimensión de la sociedad de la información, esforzándose especialmente por integrar a las personas especialmente desfavorecidas en el mercado de trabajo; y mejorar la formación de las mujeres en las competencias de las TIC y apoyar las estructuras para los teletrabajadores.

¹²¹ Commission Européenne, *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*, Commission Européenne, 1996, pág. 25: En las empresas más avanzadas y las más formadoras, estas están cada vez menos organizadas en torno a la adquisición de competencias ligadas a una tarea específica e incluso a un empleo muy definido. Cuando se da este caso, es generalmente para completar la formación de jóvenes que entran en la empresa sin haber conocido otra cosa que el mundo académico.

¹²² DOCE 13-1-2001.

¹²³ INEM, *Encuesta de Formación Profesional Continua. año 1999*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, págs. 38 y ss.

¹²⁴ INEM, *Encuesta de Formación Profesional Continua, año 1999*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pág. 39. Con relación a 1993, se incrementa el peso de las empresas que proporcionan formación en casi 7 puntos, aumenta el porcentaje de participantes en cursos de

mejorables: la fundamental es que casi tres de cada diez empresas consultadas proporcionan alguna actividad formativa a sus trabajadores, siendo mayor la formación en la gran empresa (casi 9 de cada 10 trabajadores reciben formación) que en la pequeña empresa de menos de 10 trabajadores (2 de cada 10) y mediana (6 de 10); cuatro de cada 10 trabajadores de las empresas que proporcionan formación participaron en cursos de formación, existiendo una desagregación por sexos, ya que se imparte formación al doble de los trabajadores varones que a trabajadoras. A diferencia de otros estudios, el análisis por ocupaciones desvela que la participación en los cursos de formación se incrementa a medida que disminuye su cualificación laboral (de cada diez participantes, uno es directivo o profesional, dos son técnicos y profesionales de apoyo, tres son administrativos y cuatro son trabajadores cualificados o no cualificados). Otros datos reveladores son que de cada cien horas trabajadas, una se dedica a formación profesional continua, siendo algo más de seis de cada diez las horas formativas impartidas durante la jornada laboral y casi cuatro de cada diez las impartidas fuera de la misma. En cuanto al coste de los cursos de formación supone el 2 % del coste laboral empresarial, mientras que las ayudas o subvenciones recibidas por las empresas para sufragar los costes formativos suponen el 9 % de la cantidad dedicada a impartir cursos de formación. La tercera parte de las empresas que proporcionan formación dispone de plan o programa específico, y solo el cuatro por ciento posee un presupuesto específico para actividades formativas, el tres por ciento tienen su propio centro formativo, dotado de local y personal. En concomitancia con la estructura interna de esa formación, los estudios realizados des-

formación en casi 5 puntos y, en términos monetarios, sin embargo, el coste medio por participante en pesetas constantes descende. Otros estudios también demuestran el contraste con la situación anterior a ese año 1993, en el cual se ponen en funcionamiento los Acuerdos de Formación Continua, fruto del diálogo social. Así, FORCEM, *II Acuerdos de formación continua, acuerdos de futuro*, FORCEM, Madrid, 1998, pág. 23: Según la Encuesta de Coste Laboral del INE, España estaba en el último lugar en la Comunidad Europea en gasto medio global en formación (un 0,2% del coste laboral, frente al 1,5% de las empresas comunitarias). Las inversiones se centraban en las grandes empresas siendo en las pequeñas prácticamente nulas, con sus importantes consecuencias, que las PYME constituyen un segmento esencial de nuestro tejido productivo (99 % y dan empleo al 64% de los trabajadores). Según la Encuesta de Formación Profesional Continua de 1993 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: de las empresas que realizaron formación, un 27% tenían un programa o plan de formación, y el 20% un presupuesto específico. La proporción de empresas era ligeramente superior en industria, que en servicios y en construcción. Según el tamaño de las empresas, solo el 23 % de las empresas de menos de 100 trabajadores tenía plan de formación y solo el 16 % un presupuesto específico para ello. Las conclusiones de esta encuesta de 1993 desvelan que el alcance de la Formación Continua en 1993 era muy limitado, existiendo fuertes diferencias en cuanto a su incidencia en los diferentes grupos, en función del tamaño de las empresas, el sector, el sexo y el nivel ocupacional de los trabajadores. Por otra parte, el grado de calidad de la formación realizada (si la estimamos a partir de indicadores como su integración en un plan de formación, su diseño a partir de un análisis sistemático de necesidades previo y la realización de una evaluación rigurosa de sus efectos), en general, resultaba bajo. Finalmente, también eran pocas las empresas y sectores que consideraban la formación como objeto de diálogo entre trabajadores y empresas, habida cuenta del bajo porcentaje de casos en los que este aspecto era tratado en la negociación colectiva.

velan que existen diferencias entre la formación dentro o fuera de la empresa, en la línea de los resultados obtenidos en otros países donde se forma a un mayor número de personas¹²⁵. Las características que afectan en mayor medida y de manera positiva a la probabilidad de recibir formación en la empresa son las edades intermedias, niveles de estudio altos, trabajo a tiempo completo o de formación, el empleo en el sector público, el empleo en los servicios o la industria; y habitar en regiones como Aragón, la Comunidad Valenciana, Navarra y La Rioja. Las estadísticas demuestran que la actividad formativa en España es inferior a la ofrecida en otros países del entorno europeo, existiendo fuertes disparidades entre los Estados Miembros¹²⁶. No obstante, señalan Tugones y alba¹²⁷, que las inver-

¹²⁵ TUGONES, M. Y ALBA, A., *Un Estudio Microeconómico sobre la Formación Continua en España*, Documents de Treball, nº 19, Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia i Empresa, 2000 págs. 25 y ss. Se comprueba que la incidencia de la recepción de formación en la empresa es mayor para individuos con contratación indefinida y a tiempo completo, mientras que el efecto es el inverso en la incidencia de realización de cursos fuera de la empresa. Así, se constata que existe discriminación de la mujer frente al hombre en la recepción de formación en las empresas, pero no se aprecian diferencias por sexo (una vez controladas las variables de edad, región, tipo de contrato), en los cursos realizados fuera de la empresa. También se evidencia que la incidencia de la recepción de formación en la empresa es mayor para individuos con contratación indefinida y a tiempo completo, mientras que el efecto es el inverso en la incidencia de la realización de cursos fuera de la empresa. Esto es significativo porque evidencia que el mayor interés por obtener una formación complementaria al trabajo, radica en aquellos individuos con menores lazos con el puesto de trabajo actual.

¹²⁶ Comisión Europea, *Informe sobre el acceso a la formación continua en la Unión*, 1997, págs. 29 y ss: Las estadísticas realizadas en 1994, tras la Recomendación del Consejo de 30 de junio de 1993 en esta materia, revelan los siguientes datos en torno a cuatro características principales: A) El nivel medio de acceso a la formación profesional continua: la media europea en esa fecha (Europa de los 12) se situaba en un trabajador de cada cuatro (o algo más: el 28%) participó en una acción de formación continua. Así, países situados cerca de la media (Holanda, Bélgica, Dinamarca y Luxemburgo), por encima de la media (Irlanda, Reino Unido, Francia y Alemania) y muy inferior a la media (España, Italia, Grecia y Portugal). Respecto a los países de reciente incorporación en ese momento, mientras Austria estaba entorno a la media, Suecia y Finlandia eran los países con el índice superior (superiores al 40%). Por tanto, mientras un trabajador de cada ocho accede a la formación en España, uno de cada dos lo hace en aquellos últimos. B) En cuanto a las políticas empresariales en la materia, España sigue por debajo de la media europea (58%) con menos de una empresa de cada tres. C) La dimensión de la empresa es un factor determinantes, ya que guarda una relación directa. Así, el índice varía progresivamente entre el 13%, para las empresas de 10 a 49 trabajadores, y el 43% para las empresas de 1000 trabajadores, es decir, un trabajador de una empresa de más de 1000 trabajadores tiene una probabilidad tres veces mayor de acceder a una acción de formación que un trabajador de una empresa de entre 10 y 49 trabajadores (excepto en Dinamarca donde la relación se invierte). En España, se acentúa, del 7% al 45%. D) En cuanto a las políticas sectoriales: las actividades de servicios -banca y seguros; correos y telecomunicaciones; agua, gas y electricidad- presentan los porcentajes más altos de trabajadores que cursan actividades de formación: un 57, 53 y 49%, respectivamente. Esta situación contrasta con el índice muy bajo de participación en actividades terciarias como la hostelería (únicamente un trabajador de cada cinco participó en una acción de formación). Por lo que se refiere al sector industrial, el índice de participación no sobrepasa el 35% y en las ramas de la construcción y textil es únicamente del 15% y el 8%, respectivamente.

¹²⁷ TUGONES, M. Y ALBA, A., *Un Estudio Microeconómico sobre la Formación Continua en España*, Documents de Treball, nº 19, Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia i Empresa, 2000, págs. 25 y ss.

siones en formación desde 1987 presentan una evolución ascendente especialmente desde la firma de los Acuerdos interprofesionales desde 1992, frente a los años anteriores a 1993 en los que la curva era decreciente. De ahí la importancia del diálogo social mantenido en la última década en materia de formación profesional que se ha valorado como muy positivo por los agentes sociales, ya que ha contribuido a impulsar la formación, especialmente posibilitando la realización de acciones en este sentido, en empresas donde anteriormente no se planteaba, en concreto en la pequeña empresa y en determinados sectores productivos. Mediante planes racionales, se ha vencido la resistencia de algunas unidades productivas a invertir en formación y también ha permitido extender la formación a los niveles más bajos de las empresas, a los cuales la formación no llegaba, concentrándose solo en los empleados más cualificados y de mayor nivel jerárquico (directivos, técnicos superiores, mandos intermedios)¹²⁸.

Como conclusión, podemos destacar que las medidas sugeridas para solventar los escollos de la formación continua revisten distinta naturaleza. Así, se aboga de un lado, por *“la cultura de la anticipación”* y *“la polivalencia formativa”*; y de otro, por el apoyo financiero mediante bonificaciones fiscales a la inversión en formación, transferencias financieras, bonos a los trabajadores, etc.¹²⁹. Finalmente, se ratifica que el diálogo es un instrumento fundamental para la solución de los problemas en torno a la formación en la empresa. Diálogo, que para ser eficaz debe tener cinco niveles: en la empresa (donde la negociación colectiva jugará un papel esencial y configurando el programa de formación de una forma bipartita entre la empresa y los representantes de los trabajadores), en el sector (protagonismo de las comisiones paritarias sectoriales), en el territorio y comarca (dinamizado por las comisiones paritarias territoriales), a nivel nacional (mediante la articulación de los tres subsistemas y el Instituto Nacional de Cualificaciones) y a nivel europeo (mediante la convergencia de cualificaciones entre los países y el CEDEFOP como institución responsable de la elaboración de metodología de identificación de necesidades)¹³⁰. La participación sindical en

¹²⁸ GONZÁLEZ GARCÍA, L., “Formación, mercado de trabajo y diálogo social”, RMTAS, nº 1, 1997, pág. 67.

¹²⁹ SÁEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de formación continua, balance y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, nº 1, pág. 84.

¹³⁰ GOMÉZ, B., “La formación continua: “un conflicto con solución”, en *Agora-II. “El Papel de la empresa en la formación permanente”*, Salónica, 17 y 18 de noviembre de 1997, CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, págs. 64 y 65: “Esta quintuple consideración es la condición necesaria para que la mayoría de las empresas se encuentren en igualdad de condiciones para el desarrollo de las competencias requeridas a los trabajadores, sin exclusión de todas aquellas PYMES que, por sus limitados recursos y su posición subordinada en el proceso de trabajo respecto de las grandes transnacionales, no pueden ser autónomas en las planificaciones de sus necesidades para la reproducción permanente de las cualificaciones. Los sistemas formativos para el empleo requieren de esa estructura ‘extra empresa’, que actúe como identificadora permanente y dinámica de los requerimientos de cualificación de las empresas, articuladora de los subsistemas formativos para su adaptación complementaria a los procesos de aprendizaje en los puestos de trabajo y referente directo para la facilitación de la contractualización de las materias profesionales en la negociación colectiva”. También considera DELCOURT, J., “Nota introductoria: El papel de la

materia de formación deviene cardinal y debe incrementarse¹³¹, tanto en nivel de planificación, especialmente a través de la negociación colectiva, (colaborando en la determinación de necesidades, jerarquizar las mismas y asignar el presupuesto); como en su control y seguimiento mediante comisiones e informes¹³². Y es así, como se afrontan los problemas de formación en distintos países del entorno europeo, mediante un acercamiento paritario de discusión, de negociación, e incluso de gestión entre los agentes sociales.

4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Una nota específica de la formación continua es su articulación normativa. Su regulación se basa en el artículo 83.3 ET, y con fundamento en él, se ubican los Acuerdos sobre Formación Continua, firmados en 1992, *“que implantan un nuevo sistema de formación profesional concertado”*¹³³ con los agentes sociales, cuyo criterio clave pivota sobre la idea de que la formación profesional de los trabajadores ocupados es una responsabilidad principal que recae sobre empresarios y trabajadores¹³⁴. Este sistema se consolida con la renovación de estos acuerdos en 1996, a los que se añade la firma del Acuerdo de Bases sobre la política de Formación Profesional. Debido al éxito de estos dos cuatrienios de regulación concertada, se repite la fórmula de los acuerdos reguladores de la formación continua el 19 de diciembre de 2000. Anteriormente, a la firma de estos Acuerdos, la formación profesional se regulaba desordenadamente mediante cláusulas en la negociación colectiva a nivel de sector o empresa. Las cláusulas podían clasificarse en: cláusulas que regulan ayudas de estudio al trabajador, cláusulas que prevén permisos retribuidos para formación, cláusulas que establecen permisos no retribuidos para la formación, con reserva de puesto de trabajo, cláusulas que disponen pre-

empresa en la formación permanente” en *Agora-II. “El Papel de la empresa en la formación permanente”*, Salónica, 17 y 18 de noviembre de 1997. CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, pág. 18, que *“se abre un nuevo campo de negociación colectiva, a las alianzas y los compromisos tanto entre los agentes sociales tradicionales (productores, trabajadores y sus representantes) como con los nuevos agentes, como formadores e instancias activas en la formación profesional de base y la formación, reconversión y promoción de adultos”*.

¹³¹ INEM, *Encuesta de Formación Profesional Continua. año 1999*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pág. 39. Según la cual, solamente en el 2% de las empresas estudiadas existe participación de los trabajadores en la elaboración de los planes de formación. Respecto a la relación de las empresas formadoras con FORCEM, siete de cada diez conocen su existencia, casi tres solicitaron financiación durante 1999, y poco más de dos empresas de cada diez recibió financiación en el mismo ejercicio.

¹³² LAPENA LAPENA, A. y GONZÁLEZ SÁNCHEZ, MC., *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*, Instituto de Formación y Estudios Sociales, Madrid, 1994, pág. 64.

¹³³ MIRÓN HERNÁNDEZ, M^a M., *El Derecho a la Formación Profesional del Trabajador*, CES, Madrid, 2000, pág.324.

¹³⁴ VALDÉS DEL-RE, F., *“La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua”*, *RL*, 1998, n° 23-24, pág.10.

ferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o adaptaciones de jornada y finalmente, cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en este tema¹³⁵. Actualmente, la normativa fundamental en la materia se recoge en las siguientes disposiciones:

- **Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional**¹³⁶, firmado por el gobierno y los agentes sociales el 19 de diciembre de 1996, desarrolla las líneas y los objetivos de actuación para el II Programa Nacional de Formación Profesional que debe ser elaborado por el Consejo General de la Formación Profesional. Los dos ejes fundamentales del acuerdo eran: uno, la modificación de la Ley del Consejo General de la Formación Profesional, para dar entrada a las Comunidades Autónomas¹³⁷; y dos, la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones¹³⁸ como órgano de apoyo técnico al Consejo General, con el objetivo de poner en marcha el Sistema Nacional de Cualificaciones. El ABPFP articula en torno a dos acuerdos el Subsistema Nacional de Formación Continua, que son: uno de carácter bipartito, entre los agentes sociales, que regule y establezca la estructura técnica y organizativa de dicho subsistema; y otro, de carácter tripartito, que disponga la estructura jerárquica y financiera del mismo. La importancia del ABPFC radica en que configura a la formación continua por primera vez como Subsistema¹³⁹, definiéndolo en función de tres principios básicos:

¹³⁵ Ver *in extenso* GARCÍA GARCÍA, L., “Estudio relativo a las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1991” en *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, 1992, núm.18, págs. 89 y ss.

¹³⁶ Este Acuerdo establece como **objetivos generales**, entre otros:

- Consolidar el principio de unidad de las enseñanzas profesionales.
 - Articular los tres subsistemas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua) a través del Sistema Nacional de Cualificaciones.
 - Interrelacionar el sistema nacional de cualificaciones con los sistemas de clasificación profesional acordados en la negociación colectiva.
 - Contribuir a la transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión Europea.
- Los **criterios generales** por los que se debe regir la formación continua, según el Acuerdo, son los siguientes:
- Articulación del Subsistema de Formación Continua en torno a los dos Acuerdos, bipartito y tripartito, ya comentados.
 - Garantizar el principio de “unidad de caja” de la cuota de formación profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores.
 - Mantener a nivel estatal el control de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional.
 - El protagonismo en la gestión de la formación continua corresponderá a los agentes sociales y/o a las empresas y los trabajadores.
 - Las acciones de formación continua a desarrollar se ajustarán a los principios de unidad de mercado de trabajo y de libertad de circulación de los trabajadores.
 - Con relación a la gestión se introducirán elementos de descentralización o desconcentración.

¹³⁷ Ley 19/1997, de 9 de junio (BOE 10-6-1997), por la que se modifica la ley 1/1986 de 2 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional.

¹³⁸ El RD 375/1999, de 5 de marzo (BOE 16-3-1999), crea el Instituto Nacional de Cualificaciones, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

¹³⁹ MIRÓN HERNÁNDEZ, M^a M., *El Derecho a la Formación Profesional del Trabajador*, CES, Madrid, 2000, pág.326.

la aplicación sectorial, la solidaridad interregional y la unidad de caja en la administración de los fondos de ámbito nacional y europeo¹⁴⁰.

- **III Acuerdo Nacional de Formación Continua**, suscrito el día 19 de diciembre de 2000¹⁴¹, *ex* artículo 83.3 ET, por parte de la representación de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME; de otra parte, las organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal, CC.OO. y UGT, y CIG (en su calidad de organización sindical más representativa de carácter autonómico).

- **III Acuerdo Tripartito de Formación Continua**, suscrito el 19 de diciembre de 2000¹⁴², lo firman: por parte de las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Intersindical Gallega (CIG); y por parte de las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y al que se añade, a diferencia del Acuerdo Nacional que es bipartito, el Gobierno representado a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estos Acuerdos se completan con diversos **Acuerdos Nacionales Sectoriales de Formación Continua** (Sector Metal, Construcción, Comercio, Enseñanza, etc.) convenios colectivos sectoriales, de distintos ámbitos geográficos, y de empresa, que recogen y detallan la formación continua, así como con los **Acuerdos de Comunidades Autónomas**¹⁴³ que los hayan suscrito. Finalmente el acervo normativo, se enriquece con el **III Acuerdo Nacional de Formación Continua en las Administraciones Públicas**, también renovado en el 2000, el cual establece los criterios de ordenación y gestión de la formación profesional en dicho ámbito. Haremos una mención más detallada a ellos y a la problemática que entraña la articulación de los mismos, según su diferente ámbito sectorial o territorial, en los epígrafes 10 y 11.

5. CONCEPTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

En general, podemos definir la formación continua siguiendo a Martín Valverde como *“la formación dispensada a trabajadores que no sólo han adquirido los*

¹⁴⁰ DE LA TORRE, I., “La Formación y las Organizaciones. Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1997, nº 77/78, pág. 28.

¹⁴¹ Resolución de 2 febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III ANFC (BOE 23-2-2001).

¹⁴² Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al ANFC (BOE 15-2-2001). Como este Acuerdo no se funda en el artículo 83.3 ET, no tiene naturaleza de convenio colectivo y no se puede inscribir en el Registro de Convenios; por tanto, solo se publica a efectos de su publicidad.

¹⁴³ Por ejemplo, Acuerdo Tripartito para formación profesional continua en la Comunidad del País Vasco, celebrado el 6 de octubre de 1995 (BOPV 25-10-1995), y el Acuerdo Interprofesional sobre formación continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, de 28 de septiembre de 1995.

conocimientos y habilidades de la formación inicial, sino que ya están insertados en una determinada actividad. La finalidad de la formación continua puede ser bien la readaptación o recualificación de trabajadores para desempeñar oficios o trabajos distintos de los inicialmente aprendidos, bien la adquisición de conocimientos o habilidades complementarias que hagan posible desempeñar mejor el propio oficio o profesión”¹⁴⁴. Por su parte, el artículo 1 del reciente Acuerdo Nacional de Formación Continua la delimita a sus efectos, como “ el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones¹⁴⁵ como a la recualificación de los trabajadores ocupados que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”. Este concepto es repetido de forma literal por los numerosos Acuerdos Nacionales Sectoriales que desarrollan el ANFC.

6. ÁMBITOS DE LOS ACUERDOS: TERRITORIAL, TEMPORAL Y PERSONAL

El **ámbito territorial** de los Acuerdos se determina en el artículo 2 ANFC, fijando la aplicación de los Acuerdos en todo el Estado español, sobre la base de los principios de unidad de mercado del trabajo, la libertad de circulación y establecimiento. Además hay que tener en cuenta el principio de unidad de caja de la cuota de formación profesional y el mantenimiento a nivel estatal del control de los fondos provenientes de esta cuota que informan el Subsistema de Formación Continua, puesto que existen Acuerdos estatales de carácter sectorial en desarrollo del III ANFC, los cuales se integran en la estructura del Subsistema en su respectivo ámbito (Apartado Primero ATFC).

Respecto al **ámbito temporal**, los Acuerdos tienen una vigencia de cuatro años, al igual que los Acuerdos que les precedieron de 1992 y de 1996; por tanto, los actuales expirarán el 31 de diciembre de 2004, si no existe prórroga de los mismos (artículo 4 ANFC y Apartado Octavo del ATFC).

En cuanto al **ámbito personal**, el Acuerdo abarca a las empresas cualquiera que sea su forma jurídica, a los trabajadores o a sus respectivas organizaciones, que desarrollen acciones formativas contenidas en aquel, dirigidas al conjunto

¹⁴⁴ MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *De-recho del Trabajo*, 10ª ed., Tecnos, Madrid, 2001, pág. 437.

¹⁴⁵ Los conceptos de competencia y cualificación, pueden confundirse pero para clarificar su distinción la nueva LOCFP define a sus efectos en el artículo 3, la **cualificación profesional**, “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”; la **competencia profesional** es “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”. También se puede cotejar in extenso: MONCLÚS ESTELLA, A. (coord.), *Formación y Empleo. Enseñanza y competencias*, Madrid, 2000, en especial págs. 235 y ss.

de los trabajadores asalariados que satisfagan la cuota de formación profesional (artículo 3 ANFC). No obstante, frente al Acuerdo de 1992, que sólo se aplicaba a los trabajadores por cuenta ajena afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, el Acuerdo de 1996 amplía su ámbito a nuevos colectivos¹⁴⁶, subsanando así una deficiencia del Acuerdo anterior¹⁴⁷. También la D.A. 2ª del III ANFC, extiende su actuación a estos colectivos, que son: trabajadores encuadrados en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; trabajadores autónomos; trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos), en sus períodos de no ocupación; trabajadores que pasen a situación de desempleo, cuando se encuentren en período formativo; trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo, con los requisitos y características que en cada caso se determinen por el INEM; y finalmente, otros supuestos que puedan acordarse por la Comisión Tripartita. Además, el III ATFC introduce como novedad, el compromiso presupuestario específico para dotar de formación a estos trabajadores que, ni ellos ni las empresas en que trabajan, tienen la obligación legal de cotizar por la contingencia de formación profesional. Se consolida así, uno de los principios que configuran nuestro modelo social: el principio de solidaridad entre quienes aportan recursos y quienes se benefician del sistema. Es destacable cómo las convocatorias de 1998 han dado un paso hacia la “universalización” del sistema de formación continua¹⁴⁸, principio que va consolidándose para evitar la marginación¹⁴⁹, en las cuales se incluye a los asalariados de relaciones laborales de carácter especial del artículo 2.2 ET (artistas y deportistas profesionales, trabajo de penados en instituciones penitenciarias, trabajo en el mar, en centros especiales de empleo, trabajadores al servicio del hogar familiar, etc.), encuadrados en Regímenes Especiales de la Seguridad Social, o asimilados al Régimen General.

¹⁴⁶ El ATFC de 1996 incluye también a los trabajadores de las Administraciones Públicas, aunque para ellos ya existen Acuerdos específicos en 1995, 1997 y 2000. ALCAIDE CASTRO, M. y GONZÁLEZ REDÓN, M., “Análisis de los cambios introducidos en el subsistema de formación continua por los Acuerdos de formación de 1996”, en *RL*, 1997, V. 13, nº 22, pág. 102. También, GÓMEZ MANZANEQUE, B., “El Acuerdo de Formación Continua (1997-2000)” en *RMTAS*, 1997, nº 1, pág. 61.

¹⁴⁷ DE LA TORRE, I., “La Formación y las Organizaciones. Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1997, nº 77/78, págs. 28 y 29.

¹⁴⁸ GARCÍA LLORENTE, J., “Las iniciativas de formación financiadas por FORCEM”, en AA.VV., *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*. FORCEM, Madrid, 2000, págs. 49 y 50.

¹⁴⁹ SOLÉ PARELLADA, F., “Los retos formativos de la Sociedad de la Información”, en AA.VV., *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*, FORCEM, Madrid, 2000, pág. 79 y 80. Especialmente, la sociedad del conocimiento y la sociedad de la información y la científico-técnica, exigen formación para evitar la sociedad de la diferencia que puede cifrarse entre el 20 y 25% de la población si no se cuida la inversión en capital humano para adaptarse a estos cambios. La marginación además de ser inaceptable desde el punto de vista ético, envuelve dos problemas conexos: “Primero, estropea unos recursos humanos potenciales importantísimos. Segundo, puede ser fuente de conflictos que retrasen el bienestar”.

7. DERECHO A LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR

La formación profesional tiene su fundamento constitucional en el artículo 35 CE, cuando establece el derecho de todos los españoles a “*la promoción a través del trabajo*”. Debido a su ubicación en la Sección segunda del Capítulo II del Título I, este derecho se considera un “derecho cívico”, lo que implica que debe desarrollarse mediante ley ordinaria sin otro límite que el respeto al contenido esencial del mismo (artículo 53.1 CE)¹⁵⁰. También, se recoge en el artículo 40.2 CE cuando encomienda a los poderes públicos el fomento de una política de formación y readaptación profesionales. E incluso podemos considerar el derecho a la formación incardinado en el derecho fundamental a la educación en sentido amplio (artículo 27 CE), especialmente evidente en el caso de la formación profesional reglada, y en general como menciona la nueva LOCFP, en su Exposición de Motivos.

El ET incluye entre los artículos 4.2 b) y 23, el derecho a la formación y promoción a través del trabajo. El primero de ellos lo recoge como un derecho básico que posteriormente elucida el artículo 23, al glosar el régimen jurídico de la promoción profesional. Se trata de preceptos de contenido limitado y escaso, que remiten a la negociación colectiva como fuente de desarrollo¹⁵¹. También, se alude a la formación en el artículo 64.1.4 c) ET, para incluir entre las competencias del comité de empresa, la emisión de informe con carácter previo a la ejecución de la empresa de las decisiones sobre planes de formación profesional de la empresa.

Si bien es cierto que en este trabajo nos referiremos solo a la formación profesional como derecho, y sus conexiones con el diálogo social, no dejaremos de mencionar, aunque solo sea soslayadamente, que la formación incide en numerosos aspectos de la relación laboral. En este sentido, podemos esbozar los siguientes preceptos del ET: el artículo 21.4¹⁵² regula la posibilidad de realizar un pacto de permanencia en la empresa con aquellos trabajadores que han recibido una formación específica; por su parte el artículo 24 ET al tratar los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional fija como un criterio a tener en cuenta, entre otros, el de la formación del trabajador. También, la formación pro-

¹⁵⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, C., y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001, págs. 179 y 796..

¹⁵¹ PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo... op. cit.* pág. 797.

¹⁵² MARTÍN VALVERDE, A; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Tecnos, Madrid, 2001, pág. 437: “La bilateralidad de la formación continua ha quedado reflejada en la regulación de un pacto típico del contrato de trabajo, que es el de permanencia mínimo en la empresa”. Así, según el artículo 21.4 ET: “Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios”.

fesional del trabajador constituye un límite a la movilidad funcional (artículo 39.3 ET), la cual no puede menoscabarse por esta facultad empresarial, y además puede fundar la causa justa de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo redunden en perjuicio de su formación profesional (artículo 50.1 a) ET), supuesto en el cual el trabajador tiene derecho a la indemnización señalada para el despido improcedente (artículo 50.2 ET). Finalmente, merece la pena recordar que la falta de previsión en la formación necesaria para adaptarse a los cambios técnicos introducidos en la empresa, puede acarrear la pérdida del puesto de trabajo como una extinción de las catalogadas por el artículo 52 b) ET¹⁵³ por causa objetiva, que implica, en el caso de considerarse procedente, una reducción de la indemnización respecto a otras categorías de despido.

Retomamos, el artículo 23 ET donde se establece el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, en los siguientes términos: “1. *El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.* 2. *En los Convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos*”.

De la lectura de este artículo se observa que se regulan dos situaciones diferentes. Una, la del trabajador que cursa estudios regularmente para la obtención de un título académico o profesional. En este caso, la promoción consiste en la obtención de los correspondientes permisos para acudir a exámenes y en la posibilidad de elegir turno, cuando se trate de empresas que utilizan este régimen. En el otro caso, se trata del trabajador que realice, de forma excepcional y esporádicamente, cursos de formación o perfeccionamiento profesional. Aquí se prevé, o bien la adaptación de la jornada de trabajo (que no implica necesariamente la reducción)¹⁵⁴ para asistir a dichos cursos, o bien la posibilidad de interrumpir la relación laboral para asistir a aquellos con derecho a reserva de puesto de trabajo. Este último derecho recogido en el artículo 23.1 b) ET, se ha desa-

¹⁵³ Artículo 52 ET: “ El contrato podrá extinguirse...b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo”. Añade el artículo 53. 5 a) y en relación con el 1.b) ET que en el caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

¹⁵⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo...op. cit.* pág. 797.

rollado por los Acuerdos Nacionales de Formación Continua suscritos por los agentes sociales a partir de 1992¹⁵⁵, que tratamos más adelante. En cuanto a la primera situación contemplada en el artículo 23.1 a) ET, se debe considerar también el artículo 36.3 ET que regula el trabajo a turnos y la posibilidad de rotar en los mismos en procesos productivos continuos. La jurisprudencia ha establecido criterios claros para delimitar el derecho en numerosas sentencias que sistematizamos seguidamente, aglutinándolas según la decisión recaiga sobre un aspecto u otro del derecho tratado.

A) **En cuanto a los requisitos**, la jurisprudencia¹⁵⁶ interpreta el artículo en el sentido de que se exigen dos condiciones para la efectividad del derecho del trabajador a elegir turno en su empresa: a) que esta haya organizado su actividad laboral en régimen de turnos y, b) que el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para la solicitud de la jornada compatible con el derecho a cursar estudios es fundamental que se aporte el horario concreto de estudios que se quiere proseguir, porque si no queda vacía de contenido la petición¹⁵⁷. Sin embargo, este derecho de “preferencia” puede colisionar con las facultades organizativas de la empresa, y en consecuencia no siempre se estima por los tribunales que la formación pueda consolidar el turno elegido, así es como la STSJ de Galicia de 15 de octubre de 1998¹⁵⁸, declara improcedente la extinción del contrato a instancias de una trabajadora que alega, con fundamento en el artículo 50.1 a) ET, que el cambio de turno laboral por el empresario redundaría en perjuicio de su formación profesional¹⁵⁹.

¹⁵⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 9ª ed., 2001, págs. 797 y ss. En el mismo sentido, MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 10ª edición, 2001, págs. 651 y ss. ALCAIDE CASTRO, M. Y GÓNZALEZ RENDÓN, M., “Análisis de los cambios introducidos en el subsistema de formación continua por los Acuerdos de formación de 1996”, en *RL*, 1997, vol. 13, nº 22, pág. 99.

¹⁵⁶ SSTSJ Aragón, de 22 de enero de 1992 (Ar. 196) y de 2 de febrero de 1994 (Ar. 606). Precisamente, por carecer de este sistema de turnos se deniega el derecho a cambiar el horario de trabajo en STSJ Cataluña, de 7 de abril de 1994 (Ar. 1454): en el trabajo el actor – categoría profesional de ordenanza en el “Instituto de Estudios Norteamericanos” – no existe régimen de turnos, ya que no hay más turno que el que realiza el demandante, el cual fue contratado para un puesto de trabajo único y concreto con jornada partida desde el inicio de la relación laboral. El resto de trabajadores de su misma categoría realiza funciones distintas en distintos puestos de trabajo, por lo que la pretensión del actor solo se puede satisfacer a través del cambio de puesto de trabajo, supuesto que no es el que se discute ni solicita en el litigio, y no de turno, a lo que ampara el artículo 23.1.a) ET.

¹⁵⁷ STSJ Castilla-La Mancha, de 13 de julio de 1992 (Ar. 3989).

¹⁵⁸ AJL 163/1999.

¹⁵⁹ En este caso, se falla que el cambio de turno en nada afecta a la formación profesional de una trabajadora con la categoría de limpiadora, sin que la circunstancia de que la actora dedicase las tardes al estudio para obtener el título de Técnico de Laboratorio -habiendo conseguido con anterioridad el de Auxiliar de Enfermería-, influya para nada en la cuestión debatida en autos, ya que no afecta a su relación laboral con la empresa, ni puede limitar las facultades organizativas del empresario.

B) El precepto es objeto de una **interpretación extensiva**, con la intención de dar la mayor amplitud y aplicabilidad posible a este derecho. Con esta finalidad, la STC 129/1989, de 17 de julio¹⁶⁰, subraya la necesidad de compatibilizar el derecho a la educación¹⁶¹ con la organización del proceso productivo¹⁶². En el mismo sentido, la STSJ de Galicia, de 26 de julio de 1993¹⁶³, niega la interpretación restrictiva del precepto sobre la base de que el artículo 23 ET es una concreción de los derechos constitucionales a la promoción a través del trabajo (art. 35.1 CE) y a la formación profesional (artículo 40.2 CE), siendo un derecho de eficacia directa (STCT de 10 de marzo de 1987¹⁶⁴). Otras características se predicán por los operadores jurídicos de este derecho como que se aplica a todos los cursos propios de una determinada clase de enseñanza, que conduzca a un título expedido por un centro reconocido por el Estado (STCT de 3 de noviembre de 1987¹⁶⁵); y que cabe tanto para los turnos fijos como para los rotatorios (STCT de 5 de abril de 1984¹⁶⁶). Finalmente, concluimos que el mismo debe ejercitarse sin más limitación que las derivadas de un interés o derecho a proteger de mayor rango que el derecho a la promoción, de forma que solamente se halle condicionado por el derecho de los restantes trabajadores a que prevalezca lo dispuesto en el artículo 36.e) ET y por las exigencias organizativas de la empresa, cuya negativa ha de justificarse como ejercicio “regular” del poder de dirección (art. 5.c ET).

¹⁶⁰ Ar. 129.

¹⁶¹ Por tanto, la jurisprudencia tiende a interpretar extensivamente este derecho porque tal y como declara la STSJ Cataluña de 15 de noviembre de 1993 (Ar. 4891): “Aun cuando resulte exacto que no puede desplazarse sobre el empleador la carga prestacional del derecho a la educación ni hacer responsable a aquel del derecho positivo de garantizarlo, que solo pesa sobre los poderes públicos, de tal modo que no puede convertirse el derecho fundamental a la educación en una imprevisible cláusula justificativa del incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, no lo es menos que ‘el hombre se integra en la empresa para lograr su realización personal mediante el trabajo, por lo cual este ha de estar siempre, en todo instante, en función de aquel y de ahí que el empresario debe ser especialmente acogedor en orden a viabilizar al máximo esa realización, siendo esta la razón por la que el Estatuto de los Trabajadores, sensible a este aspecto, en su artículo 22- actual artículo 23-, fija como uno de los derechos de estos, el de la adaptación de la jornada para la asistencia de cursos de formación profesional (o, en el caso, la preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa)’, tal y como recoge la STS de 21 de julio de 1986 (Ar. 4272)”.

¹⁶² El STS de 19 de diciembre de 1989 (Ar. 9050) considera despido improcedente el de un trabajador cesado por ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a clases y exámenes profesionales. El trabajador matriculado en el Instituto de Empresa en un Master de Dirección y Administración de Empresas se dirigió a la empresa solicitando el permiso, acomodación de horarios y subsidiariamente disfrute de parte de sus vacaciones. Aun habiendo sido denegada la petición por la empresa, el trabajador asiste al curso y a los exámenes. El Tribunal valora si prevalece el ejercicio del derecho del trabajador o si debió este incorporarse a la empresa cuando la empresa le negaba la enseñanza pretendida. Según el TS la postura empresarial ha sido manifiestamente rígida y ha cerrado la posibilidad de que el trabajador compatibilizara el trabajo y la enseñanza, en contra del artículo 23 del ET (antiguo artículo 22 ET), que produce un perjuicio grave al trabajador en su promoción en el trabajo y que puede traducirse económicamente, con la posible pérdida del curso que seguía, dada la inmediatez de fechas de petición y de necesidad de adecuación.

¹⁶³ Ar. 3422.

¹⁶⁴ Ar. 5340.

¹⁶⁵ Ar. 23863.

¹⁶⁶ Ar. 3272.

C) Referente a la **posibilidad de indemnización**, los tribunales¹⁶⁷ también han estimado la posibilidad de indemnizar los daños y perjuicios producidos por la no superación de cursos académicos, debidos a la negativa de la empresa a reconocer el derecho del trabajador a elegir turno de trabajo para asistir a las clases lectivas. Lo difícil aquí es determinar la cuantía de la indemnización.

D) Respecto a la **duración del permiso para concurrir a un examen**, la STSJ de Cantabria de 21 de abril de 1992¹⁶⁸, entiende que “*cuando la extensión del permiso es tácita o presunta, el derecho al mismo no se circunscribe a las horas de examen, sino que se extiende a la jornada completa y debe hacerse abstracción de que aquel coincide o no con la laboral*”, en particular si, como en este caso, el examen es posterior (la trabajadora tiene turno de mañana y el examen es en la UNED por la tarde). Esto es así, porque el permiso tiene por objeto que las obligaciones labores no impidan o perturben las académicas y, con ellas, la promoción personal y profesional del trabajador.

E) También es interesante resaltar la importancia de la formación **a otros efectos como los retributivos**; así por ejemplo, en determinados casos los cursos de formación recibidos antes de integrarse a la relación laboral en la empresa mediante un contrato se computan a efectos del reconocimiento del complemento de antigüedad, como servicios prestados anteriormente¹⁶⁹. Incluso se ha considerado

¹⁶⁷ STSJ Aragón, de 16 de junio de 1993 (Ar. 2909).

¹⁶⁸ Explica la citada Sentencia (Ar. 1939): “*A la evitación del impedimento absoluto que excluye la asistencia al examen por ser simultáneo a la prestación del trabajo, se equipara en la finalidad de esas normas, la elevada conveniencia que supone acudir a la prueba con la debida preparación y aptitud tanto física como mental, que podría verse severamente mermadas por una inmediata anterior prestación del trabajo. No considerar procedente el permiso como medio de eludir tal merma es menoscabar las posibilidades de éxito en el examen, con detrimento de los derechos que las normas en cuestión tratan de proteger*”.

¹⁶⁹ En STS de 14 de febrero de 1996 (AJL 925/1996) se plantea la cuestión de si el tiempo invertido en la realización de un cursillo de capacitación para el ingreso en Telefónica de España, S.A., en el que, junto a la formación teórica, también se hacen prácticas de trabajo, es o no computable a efectos del complemento personal de antigüedad. Siguiendo el criterio mantenido por esta misma Sala el 17 de julio de 1993, el alto Tribunal reconoce el derecho de los trabajadores a abono del tiempo invertido en el mencionado cursillo a efectos de plus de antigüedad y premio de fidelidad, por aplicación analógica del artículo 11.1 d) ET, de cómputo a afectos de antigüedad del tiempo de duración de los contratos formativos (FJ único). Por el contrario, la STSJ Madrid (Sala Social) de 18 de marzo de 1996 (AJL 1089/1996) no los computa en este complemento. En este caso, la actora, Auxiliar de Enfermería contratada laboral por el Ministerio de Defensa, presenta demanda para que se compute en el cálculo del premio de antigüedad, el tiempo invertido en los Cursos de Formación de Damas Auxiliares de Sanidad Militar. Se desestima la pretensión por considerar que dicho período no fue de servicios retribuidos, ya que durante el mismo se tiene la consideración de alumnas solamente y no de trabajadoras, aunque a veces puedan llevar a cabo alguna forma de prestación de servicios como parte de las prácticas que han de desarrollar para su formación, pero sin percibir retribución alguna, por lo que no se trata de una relación de servicios profesionalizada. Además, al finalizar esta relación la persona obtiene un carnet de Dama de Sanidad Militar y se integra en la Agrupación de Damas auxiliares de Sanidad Militar cuyas misiones son de carácter altruista, voluntario y no retribuido. Señala esto el Tribunal reconociendo que incluso en el caso de haber fallado anteriormente en sentido contrario respecto a compañeras de la demandante, el criterio precedente es ilegal; por tanto, no se produce discriminación con relación a esta última (FJ 3º).

por la jurisprudencia comunitaria, en el “caso Lewark” y posteriormente en el “caso Freers”, que puede constituir un caso de discriminación indirecta contra trabajadores femeninos el reducir la compensación, por la participación en cursos de formación que se impartan a los miembros de comités de empresa sobre conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones, al tiempo parcial por el que estén contratados, aun cuando los cursos se realicen a jornada completa¹⁷⁰.

Hasta aquí, hemos relatado algunos aspectos conflictivos del apartado a) del artículo 23 ET, pero existe otra jurisprudencia importante referida al apartado b) del mismo que tratamos más adelante al desarrollar el permiso individual de formación, al cual nos remitimos.

8. INICIATIVAS DE FORMACIÓN

Los Acuerdos sobre formación profesional, fruto del diálogo social, han ideado unas iniciativas que se ordenan en tres modalidades: planes de formación, permisos individuales y acciones complementarias y de acompañamiento. No podrán financiarse simultáneamente las mismas acciones o iniciativas de formación, a través de las distintas modalidades previstas en el ANFC, lo cual no significa que las Administraciones Públicas no puedan cofinanciar estas acciones (artículo 21 ANFC).

8.1. PLANES DE FORMACIÓN

Los planes de formación diseñados por los interlocutores sociales pueden agruparse en cuatro clases, adaptables a las distintas estructuras y dimensiones de las empresas: planes de formación de empresa, planes de formación agrupados sectoriales, planes de formación específicos de la Economía Social; y finalmente, planes intersectoriales.

¹⁷⁰ STJCE de 6 de febrero de 1996 (AJL 1354/1996) y de 7 de marzo de 1996 (AJL 1530/1996), respectivamente. El fallo en ambas explica: “En el supuesto de que el grupo de trabajadores a tiempo parcial comprenda un número de mujeres considerablemente superior que de hombres, la prohibición de discriminación indirecta en materia de retribución tal como figura en el artículo 119 del Tratado CEE y en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, se opone a una legislación nacional que, sin ser adecuada para alcanzar un objetivo legítimo de política social y necesaria a tal fin, tenga como consecuencia limitar hasta su horario laboral individual la compensación que los miembros de comités de empresa empleados a tiempo parcial deben obtener de su empresa en concepto de su participación en cursos de formación en los que se impartan los conocimientos necesarios para la actividad de los comités de empresa, pero que exceden de su horario individual de trabajo a tiempo parcial, mientras que los miembros de comités de empresa que trabajan en jornada completa obtienen una compensación por su participación en estos mismos cursos, hasta el límite correspondiente a su horario laboral”.

8.1.1. Planes de formación de empresa

Los agentes sociales consideran estos planes como la iniciativa adecuada para las empresas de pequeño tamaño porque permite una mayor participación de los trabajadores en el desenvolvimiento de los procesos formativos, mientras que posibilita a la empresa responsabilizarse y desarrollar su propia estrategia formativa¹⁷¹. Estos planes, pueden solicitarlos las empresas que cuenten con un número de trabajadores igual o superior a cien y también los grupos de empresa (artículo 8 ANFC).¹⁷² El III ANFC, siempre de una forma excepcional y dentro de los supuestos y condiciones que las convocatorias correspondientes determinen, recoge la posibilidad de que empresas que cuenten con menos de cien trabajadores¹⁷³ puedan presentar planes de empresa propios. Esta modalidad se dirige a todos los trabajadores y trabajadoras asalariados que formen parte de la plantilla de la empresa en el momento de iniciarse las acciones formativas incluidas en el plan¹⁷⁴.

En cuanto a la tramitación de este plan (artículo 14 ANFC), la empresa solicitante debe presentar un plan de formación ante la Fundación Tripartita en el modelo de solicitud que se establezca, con un contenido mínimo que exige el III ANFC.¹⁷⁵ Tras la consulta con los representantes de los trabajadores, se presenta

¹⁷¹ Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *Acuerdos sobre Formación Profesional*, Secretaría de Formación y Cultura de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 1997, pág. 23.

¹⁷² Por grupos de empresa se entiende en el III ANFC, que son aquellos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz, y cuenten con al menos cien trabajadores.

¹⁷³ El criterio del número mínimo de trabajadores para presentar planes de formación de empresa y agrupados sectoriales, se fijó en los Acuerdos de 1992 en 200 trabajadores. Al ser una cifra excesivamente elevada y rígida, considerando que el tejido productivo español está integrado fundamentalmente por pequeñas empresas, esta cifra se redujo a 100 trabajadores, en los Acuerdos de 1996. ALCAIDE CASTRO, M. y GONZÁLEZ REDÓN, M., “Análisis de los cambios introducidos en el subsistema de formación continua por los Acuerdos de formación de 1996”, en *RL*, 1997 (V), 13, n° 22, pág. 100. GÓMEZ MANZANEQUE, B., “El Acuerdo de Formación Continua (1997-2000)” en *RMTAS*, 1997, n° 1, pág. 60; y DE LA TORRE, I., “La Formación y las Organizaciones. Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1997, n° 77/78, pág. 29.

¹⁷⁴ Excepcionalmente, se permite la participación de trabajadores procedentes de otras empresas distintas de la solicitante del plan, siempre y cuando se acredite debidamente, la necesidad de esta formación conjunta y que existen vínculos mercantiles entre la empresa que solicita el curso y la empresa de procedencia de estos trabajadores.

¹⁷⁵ El artículo 14.1 III ANFC exige como contenido mínimo: A) Objetivos y contenidos del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar. B) Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales y número de participantes por acciones a los que se dirija el plan. C) Calendario previsto de ejecución. D) Medios pedagógicos. E) Criterios de selección de los participantes. F) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvenciones. G) cuota de formación profesional ingresada por la empresa doce meses anteriores a la presentación de la solicitud. H) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

la solicitud con toda la documentación ante la Fundación Tripartita para su tramitación y propuesta de financiación. En este proceso juega un papel destacado la participación sindical. En primer lugar, en cuanto a la tramitación, antes de la presentación del plan por la empresa a la Fundación, aquella debe informar a la representación legal de los trabajadores con toda la documentación sobre el mismo y el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, para que la representación de los trabajadores emita un informe en el plazo de quince días a partir de su entrega. Hasta aquí parece que el derecho de participación de los trabajadores se limita a un mero derecho de información “activa”¹⁷⁶ que culmina con la emisión de un informe de carácter unilateral y no vinculante, pero como el texto continúa expresando que en caso de discrepancias sobre el contenido del plan de formación se abrirá un período de quince días para que la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores las resuelvan, entendemos que existe algo más que ese limitado derecho. Es decir, se advierte transacción y negociación¹⁷⁷, e incluso, si aún así persisten las discrepancias, se recurrirá a la mediación de la Comisión paritaria correspondiente o a la de la Comisión mixta estatal, la cual emitirá un informe sobre el resultado para adjuntarlo a la solicitud de subvención ante la Fundación Tripartita (artículo 14.2 ANFC). La omisión del informe antes de la ejecución de la decisión empresarial vicia su validez ya que lo que está en juego es el interés de los trabajadores, sujetos representados y no consultados, en este caso¹⁷⁸. En cuanto al desenvolvimiento, se completa el panorama con unos derechos de información pasiva, esto es, una vez aprobada la subvención y antes de iniciarse las acciones formativas, la representación legal de los trabajadores debe disponer de la lista de participantes y de las posibles modificaciones en relación con la documentación inicialmente presentada. Además trimestralmente, las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de la ejecución del plan de formación (artículo 14.6 ANFC).

8.1.2. Planes de formación agrupados sectoriales

La mayoría del tejido productivo español y europeo se integra de pequeña y mediana empresa (menos de 250 trabajadores). Estas empresas son las que

¹⁷⁶ En expresión, entre otros, de PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho sindical español*, 5ª ed., revisada, Madrid, Tecnos, 1994, pág. 197.

¹⁷⁷ RAMOS QUINTANA, M., “Negociación colectiva, concertación social y formación profesional continua”, *RL*, 1994 (II), pág. 211. En el mismo se hace un estudio de la problemática que planteaban los primeros Acuerdos y que algunos escollos se subsanaron en el segundo, como la diferencia de plazo para emitir un informe (diez días en el I Acuerdo, frente a quince en el artículo 64.2 ET).

¹⁷⁸ En este sentido, RAMOS QUINTANA, M., “Negociación colectiva, ...*op. cit.* pág. 211. ROJAS RIVERO, G., *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta, Madrid, 1991, pág. 141. MONEREO PÉREZ, J. L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992, pág. 442. CUEVAS LÓPEZ, J., *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 1982, pág. 261.

detentan mayores necesidades de formación, y que al mismo tiempo, tienen menos posibilidades para ello porque carecen de estructuras formativas, y falta de información sobre las acciones posibles. Por tanto, se propicia esta iniciativa sectorial, importante, ya que supone un planteamiento en la formación que va más allá de la empresa o del territorio. Esto es así, porque se considera que las necesidades de cualificación de los trabajadores se originan en los sectores productivos y en las ramas de actividad, y es aquí, donde la negociación colectiva se desarrolla con más profundidad¹⁷⁹. Los planes de formación agrupados son planes dirigidos a dos o más empresas, que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria¹⁸⁰. Podrán solicitar estos planes: una empresa participante, que actuará en representación de las restantes agrupadas también del mismo sector, la cual deberá acreditar la representación de las otras mediante los correspondientes poderes de apoderamiento; las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas; las organizaciones empresariales y/o sindicales representativas en el ámbito sectorial y territorial igual o superior al que pertenezcan las empresas y colectivos participantes en el plan; las fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en su ámbito de actuación, y que tengan por finalidad estatutaria la formación de los trabajadores; y las organizaciones cooperativas y/o de sociedades laborales, con notable implantación en el ámbito sectorial igual o superior al que pertenezcan las empresas y colectivos que conformen el plan, cuando las empresas agrupadas del mismo sector sean cooperativas y/o sociedades laborales. Se entiende que los planes promovidos por otras organizaciones sindicales y asociaciones profesionales no incluidas en este listado, son también plenamente viables, ya que no existe una exclusividad en las acciones formativas, si bien no obtendrían la financiación prevista en ambos acuerdos ANFC y ATFC, por no cumplir sus requisitos de legitimación¹⁸¹. Y serán destinatarios todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas que hayan comprometido su participación en el mismo.

En cuanto, a su tramitación, los planes agrupados sectoriales, cualquiera que sea su ámbito de aplicación se presentarán por las entidades solicitantes mencionadas en el párrafo anterior, en modelo oficial ante la Fundación Tripartita. La solicitud debe recoger un contenido mínimo exigido por el artículo 15.1 ANFC¹⁸². Corresponde resolver a la Fundación Tripartita, previa la valoración técnica de

¹⁷⁹ Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *Acuerdos sobre formación Profesional*, Madrid, 1997, págs. 25 y 26.

¹⁸⁰ Los Acuerdos de 1996 fijaban el requisito en un mínimo de 100 trabajadores para optar por esta modalidad formativa.

¹⁸¹ RAMOS QUINTANA, M., "Negociación colectiva, ..." *op. cit.*, pág. 210.

¹⁸² El artículo 15.1 ANFC establece como extremos necesarios que deben constar los siguientes: Objetivos y contenido del plan de formación; denominación y descripción de las acciones a desarrollar; empresas y trabajadores participantes; calendario de ejecución, coste estimado de las acciones formativas, financiación solicitada, medios pedagógicos y lugar de realización.

las solicitudes presentadas, para lo cual recabará el informe de la Comisión paritaria competente (artículo 15.3 y 4 ANFC). Las acciones contenidas en el plan pueden desarrollarse por el solicitante del plan agrupado directamente o mediante conciertos con otras entidades (artículo 15.5 ANFC). Los representantes de los trabajadores participarán, tanto en una fase previa a la solicitud, como en su desenvolvimiento de la forma expresada en el artículo 15.2 ANFC. Previamente a su presentación, deberán ser informados de las acciones formativas incluidas en el plan agrupado, incluyendo en el caso de que alguna de las empresas participantes cuente con cien o más trabajadores, los siguientes extremos: el calendario de ejecución, los medios pedagógicos, los lugares de impartición, los colectivos a que se dirija el plan y los criterios de selección de los participantes. Posteriormente, una vez recaída la resolución, se les deberán informar de las posibles modificaciones que hayan sufrido estos aspectos por la misma. Antes del inicio de las acciones formativas, la representación legal de los trabajadores, en las empresas participantes, deberá disponer de la relación de los trabajadores participantes. Aquí se aprecia una disminución de la participación respecto a la modalidad anterior, planes de empresa, en las cuales se abría un período de consulta con los representantes de los trabajadores previo a la presentación de la solicitud. En este caso la normativa no habla de este período, y se limita a establecer una participación restringida al derecho de información unidireccional, es decir un derecho de información “pasiva”, que elude el precepto estatutario (artículo 64), por lo que se considera inválida por parte de la doctrina la puesta en marcha de un plan formativo de este tipo sin la solicitud del informe de la representación unitaria en la empresa¹⁸³.

8.1.3. Planes de formación específicos de la Economía Social

Constituye una novedad respecto a los Acuerdos anteriores, que no incluían la posibilidad de disfrutar esta formación por las empresas de Economía Social. Tras reivindicaciones del sector, que sufren una gran carencia de formación, el nuevo III ANFC, recoge expresamente esta posibilidad en el artículo 10, dándole un tratamiento separado, debido a las especiales características que revisten estas empresas. Conforme al artículo 10 III ANFC, las cooperativas y sociedades laborales podrán presentar planes de formación de ámbito estatal o autonómico, dirigidos a dos o más empresas que, sin pertenecer a un mismo sector productivo, atiendan demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica de aquellas o de necesidades de carácter transversal. Por tanto, se les permite participar en las modalidades de planes de empresas agrupados por sectores de actividad y también en planes intersectoriales. Pueden solicitar estos planes las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o de sociedades laborales con notable implantación en la economía social, en el ámbito estatal o autonómico al que se

¹⁸³ RAMOS QUINTANA, M., “Negociación colectiva...” *op. cit.*, pág. 212.

dirija el plan. Por lo que respecta a los beneficiarios, parece ser que tal como se redacta el artículo, se incluyen todas las cooperativas, y no solo las cooperativas de trabajo asociado, donde se da la simultánea condición de trabajador y socio cooperativista¹⁸⁴. En cuanto a su tramitación, resolución y financiación, nos remitimos a lo establecido para los planes de formación agrupados, al igual que lo hace la normativa.

8.1.4. Planes de formación intersectoriales

Son planes que trascienden del ámbito sectorial y en cuya configuración, se podrán incluir acciones formativas, tanto de oferta como de demanda, que por su naturaleza tengan un componente común a varias ramas de actividad (artículo 11 ANFC). Lo destacado de estas acciones es su “*carácter horizontal*”, ya que se ofertan cursos de formación (por ejemplo informática, idiomas, salud laboral, etc.), que puede necesitar cualquier trabajador con independencia del sector productivo en el que desarrolle su actividad¹⁸⁵. Podrán solicitar estos planes (artículo 11 ANFC): las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas dentro del ámbito de cada Comunidad Autónoma. Serán beneficiarios de estas acciones todos los trabajadores ocupados, que muestren su interés por las acciones ofertadas.

En cuanto a su tramitación y resolución, los planes intersectoriales, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, deben presentarse en el modelo de solicitud oficial ante la Fundación Tripartita por la entidad solicitante, con el contenido mínimo que especifica el artículo 16.1 ANFC¹⁸⁶. Corresponde resolver a la Fundación Tripartita, previa la valoración técnica de las solicitudes presentadas, para lo cual recabará el informe de la Comisión paritaria competente (artículo 16.2 y 3 ANFC). Las acciones contenidas en el plan pueden desarrollarse por el solicitante del plan intersectorial directamente, o mediante conciertos con otras

¹⁸⁴ La duda surge respecto a si deben participar solo los trabajadores por cuenta ajena de las cooperativas o también sus socios cooperativistas, que no lo sean de cooperativas de trabajo asociado, y los de las sociedades laborales. Entendemos que por el propio concepto de formación continua deben participar sólo los trabajadores, tanto de cooperativas como de las sociedades laborales, anónimas o limitadas. Probablemente, también los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y los socios trabajadores de las sociedades laborales, puedan ser destinatarios de estos planes. Debido a su novedad, debemos esperar a las próximas convocatorias para descubrir en qué términos se interpreta esta disposición.

¹⁸⁵ Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *Acuerdos... op. cit.*, pág. 29.

¹⁸⁶ El artículo 16.1 ANFC establece como contenido mínimo los siguientes extremos: objetivos y contenido del plan de formación, denominación y descripción de las acciones, número de alumnos a formar, calendario previsto de ejecución, coste estimado y financiación solicitada, medios pedagógicos y lugar de realización. En cuanto a este último requisito, la normativa exige, tanto para esta iniciativa como para las anteriores, que se tengan en cuenta los centros ya existentes para rentabilizar recursos.

entidades(artículo 16.4 ANFC). Los criterios que se recogen en los distintos Acuerdos Sectoriales Nacionales para la programación de las precisas acciones formativas, en cada rama de actividad, se aglutina en torno a los mismos factores en todos ellos, estos son: acciones, colectivos destinatarios, centros y títulos otorgados y la cuestión de su homologación y coordinación con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

8.2. PERMISOS INDIVIDUALES

Con esta modalidad formativa, regulada en el artículo 12 ANFC, se pretende formar a los trabajadores en activo, permitiendo, a través del permiso que compatibilicen el desempeño de su actividad profesional con el desarrollo de la formación, siempre que esta ostente un reconocimiento oficial y que haya sido libremente elegida por él, no ya dentro de unos planes previos para todo el conjunto de los trabajadores como eran las modalidades anteriormente analizadas¹⁸⁷. Los permisos individuales permiten a los trabajadores diseñar su propio itinerario formativo, y es una consolidación del derecho reconocido en el artículo 23.1 b) ET, como formación profesional de libre elección¹⁸⁸.

8.2.1. Ámbito objetivo

Este permiso puede solicitarse para las acciones formativas que reúnan los siguientes requisitos, repetidos por los distintos Acuerdos Nacionales Sectoriales: a) no estar incluidas en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado; b) estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal; c) estar reconocidas por una titulación oficial; y d) se excluyen de este permiso las acciones formativas que no sean presenciales, excepto la parte presencial de la formación a distancia. Mediante la fórmula del Permiso Individual de Formación los Acuerdos Nacionales de Formación Continua suscritos por los agentes sociales a partir de 1992¹⁸⁹ han regulado el ejercicio del derecho a la formación profesional, contenido en el artículo 23.1 b) ET.

Los tribunales han esgrimido algunas cuestiones importantes, acerca del contenido de los cursos y de la naturaleza del tiempo empleados en ellos. Así,

¹⁸⁷ Confederación Sindical CC.OO., *Acuerdos...op. cit.*, pág. 31.

¹⁸⁸ GÓMEZ MANZANEQUE, B., "El Acuerdo de Formación Continua (1997-2000), invirtiendo en personas, formando el empleo", *RMTAS*, 1997, nº 1, pág. 60.

¹⁸⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M-C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 9ª ed., 2001, pág. 797. En el mismo sentido, MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 10ª edición, 2001, págs. 651 y ss. ALCAIDE CASTRO, M. y GÓNZALEZ RENDÓN, M., "Análisis de los cambios introducidos en el subsistema de formación continua por los Acuerdos de formación de 1996", en *RL*, 1997, vol. 13, nº 22, pág. 99.

respecto a si el **contenido del curso** para el cual se otorga el permiso retribuido debe tener relación con la categoría profesional del trabajador, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 12 de septiembre de 1997¹⁹⁰, entiende que debe considerarse como tiempo de trabajo a todos los efectos, el de asistencia a cursos organizados en el marco del Plan de Formación Continua, y por tanto, con derecho a la pertinente retribución, sin que obste para ello la necesidad de una determinada adecuación de los contenidos formativos, toda vez que tal actuación ya deriva de la propia aprobación por el ente administrativo pertinente del curso organizado.¹⁹¹ Por otra parte, la STSJ de Aragón de 21 de diciembre de 2000¹⁹², ha entendido respecto al contenido de un curso externo de perfeccionamiento para el cual se solicita el permiso laboral (que el artículo 53.b) Convenio del Personal Laboral de la Administración General del Estado¹⁹³ habilitaba), que la trabajadora (que prestaba sus servicios laborales con categoría de trabajador social), de un establecimiento penitenciario tienen derecho a asistir, en las condiciones establecidas por el convenio aplicable, al curso impartido sobre violencia doméstica, al hallarse su contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo, por ser previsible que en su centro haya personas ingresadas por hechos ilícitos de esa naturaleza.

Por otra parte, la STSJ Madrid de 20 de febrero de 1995¹⁹⁴, considera que el tiempo invertido en congresos y en cursos de formación profesional **no tienen carácter de horas extraordinarias**¹⁹⁵. En la asistencia a cursos de la empresa hay que diferenciar entre aquéllos que tienen un carácter voluntario, y por el contra-

¹⁹⁰ Ar. 3898.

¹⁹¹ En este caso un trabajador del Ministerio de Defensa, adscrito a la Maestranza Aérea de Albacete, con categoría de jefe administrativo, fue seleccionado para un curso sobre “la inmigración en España”, organizado por el Sindicato CC.OO. dentro del plan de formación continua.

¹⁹² AJL 678/2001.

¹⁹³ Según este artículo: “Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos (...). Permisos, percibiendo solo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de 40 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente”. El Tribunal estima que aunque se requiera el previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, el órgano judicial puede entrar a controlar posteriormente las razones que se alegan para la concesión o denegación del permiso, y en este caso la considera injustificada la negativa a su otorgamiento (FJ Segundo).

¹⁹⁴ Ar. 827.

¹⁹⁵ Explica la sentencia que no debe generar *a priori* una presunción en orden a su consideración como horas extraordinarias, puesto que muchas de ellas, aunque formalmente se disfracen de sesiones de trabajo, constituyen auténticas reuniones lúdicas y turísticas tanto para el asistente como, a veces, para sus respectivos cónyuges, a fin de facilitarles unas jornadas de esparcimiento que alteren la monotonía laboral. Idéntico criterio se aplica al tiempo invertido en jornadas de perfeccionamiento profesional, pues los asistentes son los principales favorecidos al asimilar técnicas y métodos que enriquecen su formación cultural y laboral, con lo que logran mayor cotización, no solo en su propia empresa, sino respecto a cualquier otra que en el futuro pudiesen demandar sus servicios.

rio, los forzosos, exigidos por la empresa. Dependiendo de su carácter variará, el criterio de si se deben realizar dentro de la jornada laboral o compensar económicamente por ello¹⁹⁶. Así según la jurisprudencia, especialmente prolífica en el caso de empresas de seguridad, mantiene el criterio de que en los cursos de formación que sigan los vigilantes o guardas jurados de estas empresas se debe distinguir entre los cursos necesarios para mantener o actualizar la capacidad profesional requerida por la Administración y los llamados planes de formación de empresa destinados a mejorar la adaptación a las circunstancias del mercado y a la mejora de la competitividad de la empresa¹⁹⁷. Recientemente, la STS de 25 de febrero de 2002¹⁹⁸, aclara la cuestión considerando que las empresas de seguridad están obligadas a abonar a los trabajadores las horas empleadas en la formación permanente obligatoria fuera de la jornada y que no se compensen con reducciones de esta en la forma prevista en el artículo 13.7 del ANFC (permisos individuales de formación).

8.2.2. Ámbito subjetivo

Evidentemente son los trabajadores por cuenta ajena, siempre que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa según el ANFC, y la empresa les autorice para disfrutar este permiso, según el procedimiento que se establezca en la correspondiente convocatoria. En cuanto a la posibilidad de solicitar el permiso por trabajadores ligados con la empresa por una relación de carácter temporal, la no concesión de este permiso a los trabajadores temporales podría considerarse discriminatorio o trato desigual, en un colectivo tan necesitado de la misma. El requisito de la antigüedad mínima de un año en la empresa aboca al colec-

¹⁹⁶ A este respecto, la STSJ Cataluña, de 22 de mayo de 1997 (Ar. 2226) entiende que los cursos de formación profesional exigidos en concursos para la provisión de vacantes tienen el carácter de voluntarios porque el curso es obligatorio para quienes participan en el concurso como una exigencia más del mismo, pero la participación en tales pruebas para cubrir las vacantes es totalmente voluntaria y participan solo aquellos trabajadores que tienen interés en las plazas ofertadas.

¹⁹⁷ Sentencia del Juzgado Social nº 14 de Madrid de 19 de enero de 2000 (AJL 906/2000), y Sentencia del Juzgado de Social número 19 de Madrid de 21 de enero de 2000 (AJL 949/2000). Ambas dilucidan las dos relaciones establecidas en estos casos que revisten naturalezas diversas. Coexisten dos relaciones: a) la relación jurídica triangular entre la Administración con las empresas y con los trabajadores, de carácter jurídico administrativo, ya que la actividad de las empresas, por entrañar una conexión con la seguridad ciudadana, implica una intervención administrativa con un doble control de la Administración sobre las empresas y sobre el personal de seguridad de esas empresas; y b) la relación jurídico-laboral entre el trabajador y su empresa. En sentido similar falla la Sentencia TSJ Islas Baleares de 14 de marzo de 2000 (AJL 26940/2000), considerando que los vigilantes que fueron invitados por la empresa a realizar cursos de formación continua fuera de su horario de trabajo, deben ser retribuidos por dichas horas conforme al convenio colectivo, ya que los cursos deben realizarse en horas de trabajo.

¹⁹⁸ Ar. 4543. La Sentencia deslinda las diversas acciones formativas que confluyen en este sector de actividad y que provienen de fuentes normativas distintas, debiendo separar el tratamiento de la formación previa a la habilitación administrativa y a la relación laboral, la formación permanente dentro del contrato de trabajo y la formación voluntaria derivada del ANFC.

tivo de trabajadores con contratos de trabajo temporales inferiores al año, sometido a rotación, a una “*forzosa desprofesionalización*” e impide el acceso prácticamente de los trabajadores en misión de las Empresas de Trabajo Temporal¹⁹⁹. Recogiendo esta idea, el artículo 15.7 ET (en la nueva redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad)²⁰⁰, incluye un párrafo nuevo en el que se encomienda a la negociación colectiva el establecimiento de medidas que faciliten el acceso efectivo de los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, los contratos formativos, con el fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. No obstante, en ciertos casos habrá que ponderar la duración de la relación laboral con el tiempo requerido para el disfrute del permiso, ya que puede ocurrir que el tiempo dedicado a la formación se extienda más allá de la duración de aquélla. En este sentido, la STSJ Cantabria de 30 de julio de 1994²⁰¹, estima que corresponde al poder de dirección y organización del empresario ejercitado siempre de una forma regular, la denegación del permiso²⁰².

8.2.3. Tramitación y resolución de solicitudes

Se caracteriza por su escisión en dos fases: la primera, la solicitud del permiso ante la empresa; y la segunda fase, la solicitud de financiación del permiso ante la Fundación Tripartita. En un primer momento, el trabajador debe dirigirse a su empresa para solicitar la autorización para el disfrute del permiso²⁰³. La cual ha de resolver en el plazo de un mes desde la solicitud, teniendo en cuenta, si así se hubiese establecido en convenio colectivo, los porcentajes de afectación de la plantilla o de la categoría o grupos profesionales de la empresa (artículo 12.2

¹⁹⁹ MIRÓN HERNÁNDEZ, M^a M., *El Derecho a la Formación Profesional del Trabajador*, CES, Madrid, 2000, págs. 355 y 356.

²⁰⁰ Anteriormente, RDL 5/2000, 2 de marzo de 1997.

²⁰¹ Ar. 2991.

²⁰² En este caso se deniega a una trabajadora del INSALUD interina, que disfrute de una beca para realizar un curso de formación o perfeccionamiento profesional, porque precisamente por su carácter de interina sustituiría a quien ya ocupa transitoriamente una plaza, y fundamentalmente puede ser relevada de la misma por haberse ocupado esta antes incluso de que la beca terminara de disfrutarse, razón que justifica que a su vuelta, la actora no pueda desempeñar la misma plaza. Además se añade el problema de la fórmula de contratación de un sustituto para un sustituido sin derecho a reserva de plaza. La denegación corresponde a la facultad organizativa de los servicios sanitarios, ejecutada correctamente sobre la base de las necesidades del servicio y a la propia condición laboral interina de la misma.

²⁰³ Nada dice el nuevo acuerdo sobre el plazo de antelación con el que el trabajador debe solicitar el curso, a diferencia del II ANFC (artículo 13.2), que establecía que la solicitud a la empresa debía efectuarse con una antelación mínima de tres meses al inicio del disfrute del permiso. Ante el silencio de la nueva normativa, es evidente que debe solicitarse con la antelación mínima suficiente para obtener el conocimiento de que se puede asistir al curso y se dispone de la remuneración. Luego creemos que debe aplicarse el plazo de la normativa anterior, en defecto de un plazo establecido por el convenio colectivo aplicable.

ANFC). Cuando la empresa no resuelva en el plazo previsto, el trabajador, en los cinco días siguientes, puede solicitar a la Fundación que comunique a la empresa la necesidad de resolver la solicitud en el plazo máximo de diez días y las posibles consecuencias que su ausencia podrá traer de acuerdo con el RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social²⁰⁴. En una segunda fase, una vez que se haya obtenido la autorización por la empresa, el trabajador dirigirá la solicitud de permiso individual ante la Fundación Tripartita en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición. Esta segunda fase se realiza para obtener la financiación mientras se disfruta del permiso; por tanto, si la Fundación deniega la solicitud del trabajador, este podrá utilizar la autorización de la empresa para la formación pero sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al de la duración del permiso.

8.2.4. Participación de los representantes de los trabajadores

La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre las solicitudes recibidas y su respuesta a las mismas (artículo 12.3 ANFC). La Comisión paritaria competente emitirá informe respecto de los permisos individuales de formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita. Los Convenios y Acuerdos Sectoriales de carácter nacional hacen referencia a esta participación.

8.2.5. Características del disfrute o ejecución del permiso

A) Retribución y cotización a la Seguridad Social

Este permiso se caracteriza por ser retribuido mientras se disfruta; por tanto, durante el mismo, el trabajador percibe una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el mismo periodo. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos en función de lo establecido en el convenio colectivo correspondiente. Correrá a cargo de la Fundación Tripartita el pago del salario así como las cotizaciones sociales, tanto de la parte del trabajador como de la cuota empresarial durante este período (art.12.6 ANFC). De esta forma, el beneficio de esta acción formativa no genera gastos para la empresa ni un detrimento económico para el trabajador (al respecto ver la STS de 25 de febrero de 2002 sobre empresas de seguridad comentada anteriormente). El Permiso Individual se configura como un supuesto

²⁰⁴ Según la Disposición 7.1.2 de la Resolución de 22 de julio de 1999, por la que se aprueba la convocatoria de financiación de permisos individuales de formación para los cursos 1999-2000 y 2000-2001 (BOE 13-8-1999).

interruptivo encuadrable entre las ausencias retribuidas del artículo 37.3 ET porque mantiene el derecho a la retribución y cotización durante su disfrute. Por el contrario, cuando el permiso de formación no accede a la financiación del Acuerdo se considera de naturaleza suspensiva solamente²⁰⁵, así lo catalogan diversos Convenios Colectivos y Acuerdos Sectoriales Nacionales. En cuanto a **la retribución percibida por la asistencia a cursillos de formación profesional obligatorios**, la jurisprudencia ha establecido en numerosas sentencias²⁰⁶ el siguiente criterio a seguir: la finalidad pretendida es que, durante esos cursillos forzosos, los trabajadores intervinientes obtengan los mismos ingresos netos que deberían obtener si hubieran prestado usualmente sus deberes laborales, más aquellos que, en virtud de pacto, se hayan incluido como abonables. En cambio, no procederá la percepción de los ingresos que se devenguen por una situación especial o concreta y anormal; así como aquellos que tengan carácter indemnizatorio de gastos originados por el desempeño de funciones profesionales, ya que durante el cursillo el trabajador no sufre tales gastos.

B) Duración del permiso

El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, variando según las características de la acción formativa a realizar

²⁰⁵ MIRÓN HERNÁNDEZ, M^a M., “El Derecho a la Formación...” *op. cit.*, págs. 354 y 355.

²⁰⁶ SSTSJ de Madrid, de 14 de mayo de 1998 (Ar. 1774), de 6 de octubre de 1998 (Ar. 3770). En concreto en el caso de trabajadores de RENFE, el TS en S. de 15 de octubre de 1998 (Ar. 7866), S. de 30 de marzo de 1999 (Ar. 3776), interpreta el artículo 434 del X Convenio Colectivo de RENFE, según el cual deben cobrarse en los cursillos de asistencia obligatoria “*todos los conceptos que de forma generalizada y permanente, incluidas las horas de exceso de jornada, vengan percibiendo, tomando como base para su cálculo la media de lo cobrado en los treinta últimos días. Cuando se trate de percepciones cuyo devengo no sea periódico o regular, los percibirán igualmente, si bien se tomará como base para su cálculo la media de lo cobrado en los tres meses últimos inmediatamente anteriores a la fecha de su incorporación al cursillo*”. El Tribunal Supremo entiende que la intención de las partes negociadoras es que durante dicho período de cursillos obligatorios los afectados siguieran cobrando todos los conceptos que de forma generalizada venía percibiendo. No afecta a lo anterior el hecho de que a continuación, en el referido precepto, se distinga entre percepciones cuyo devengo sea regular o irregular, sino que solo repercute en la forma de calcular la cuantía. Lo trascendente es que se trate de devengos que se perciban de manera generalizada y permanente, esto es que sean de las comprendidas en el Título V bajo la rúbrica “Retribuciones”, en el Convenio Colectivo, es decir, que se trate de salarios, con independencia de la forma regular o irregular en que se percibieran. Siendo esto así, es indudable que dentro de la prima de cursillos, como sostiene RENFE, deben comprenderse la prima de conducción, pluses de penosidad y nocturnidad, complemento mayor dedicación, y horas extraordinarias estructurales, que forman parte del salario permanente de los cuatro actores, pues tienen naturaleza generalizada y permanente. Por el contrario, no pueden comprenderse dentro de dicha prima otros conceptos que también reclaman los trabajadores, como son: descansos no disfrutados, bolsa de vacaciones, 20 minutos para bocadillo, prima o incentivo por vacaciones, gastos de viaje de personal de trenes y gastos de desplazamientos en grandes ciudades; pues se trata de conceptos no salariales, excluidos del Título V del Convenio colectivo sobre retribuciones; su devengo no es permanente ni generalizado, respondiendo su percepción, o bien a situaciones especiales y concretas, o a la necesidad de indemnizar gastos concretos realizados. Se añade, además, que los dos últimos conceptos, de acuerdo con el artículo 26.2 ET, no tienen naturaleza salarial.

(artículo 12.5 ANFC). Las convocatorias de ayudas establecen la posibilidad de acordar la distribución de las horas de duración del permiso entre empresa y trabajador²⁰⁷, y los Acuerdos y Convenios Sectoriales de carácter nacional apostillan el tema como veremos más adelante.

C) Utilización o destino del permiso: infracción

La utilización del permiso de formación individual para fines distintos de los que motivaron su concesión, se considera una infracción del deber de buena fe contractual (art.12.4 ANFC), por lo que su transgresión puede ser causa legal de despido, *ex* artículo 54.2 d) ET. Los Acuerdos Sectoriales Nacionales repiten la calificación de esta desviación de uso de la autorización formativa concedida.

8. 3. ACCIONES COMPLEMENTARIAS Y DE ACOMPAÑAMIENTO

Con esta iniciativa, esgrimida en el artículo 13 ANFC, se recoge la posibilidad de financiar aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que pueden tener el siguiente contenido: la realización de estudios de detección de necesidades formativas, y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua. Podrán ser solicitantes cualquier empresa, entidad u organización que cumpla los requisitos de las bases y los criterios de la convocatoria de estas acciones. Para llevar a cabo estas iniciativas se abre una convocatoria anual, donde se exponen cuáles son esas necesidades y metodologías que deben estudiarse y ejecutarse con más profundidad. Excepcionalmente, fuera de esta convocatoria, se pueden solicitar ayudas para estudios o proyectos que se consideren de interés para la formación continua. El resultado de estas medidas debe repercutir en la mejora del sistema de formación continua y por tanto, se le debe dar la máxima difusión posible. La participación de los trabajadores se filtra a través de la intervención de las Comisiones Paritarias Sectoriales, quienes pueden presentar propuestas de aquellas acciones consideradas como adecuadas; así como, mediante el informe respecto de los proyectos presentados que la Comisión Paritaria competente emitirá después.

La evaluación de estas iniciativas arroja como resultado positivo, el incremento progresivo de las mismas. Así, se puede observar en los siguientes datos de aplicación de los II Acuerdos: el número de iniciativas aprobadas en 1997 mediante planes de formación pasa de 3.596 a 4.557 en el 2000, los permisos individuales concedidos pasan de 1997 de 3.096 a 4.114 en 2000. Las únicas que han disminuido son las acciones complementarias, pero en compensación ha aumentado la calidad y repercusión de las mismas. En cuanto a la evolución, contrastando los períodos de vigencia de los dos primeros acuerdos (porque de los ter-

²⁰⁷ Artículo 5.3 b) de la Convocatoria 1999-2000, 2000-2001, antes citada.

ceros carecemos de datos en el momento de redacción de este trabajo), se observa también su incremento a favor de la estabilidad de la participación: mientras que con el I Acuerdo se alcanzó la cifra global de 3.583.487 participantes, con el segundo acuerdo se rondan los 6 millones. Es llamativo como en 1993, los participantes eran 294.219, y en 1999 se eleva a 1.450.000. Uno de los colectivos que más ha ascendido es el de las mujeres, cuya tasa de participación se ha incrementado en más de 11 puntos entre 1994 y 1998, alcanzando en 1999 una tasa de participación del 40%²⁰⁸. Concluimos, asegurando que la formación continua se ha intensificado en los últimos años gracias a estas modalidades articuladas por los Acuerdos, en definitiva, por el diálogo social fructífero.

9. ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA GESTIÓN

Como se expuso anteriormente, la impartición de la formación continua corresponde a las organizaciones empresariales y sindicales, a través de FORCEM, fundación constituida para la gestión de este subsistema formativo por el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1992. Los Acuerdos del 2000, III ATFC y III ANFC, modifican la estructura y el carácter de esta fundación, que pasa de tener un carácter bipartito (asociaciones empresariales y sindicales) a tripartito, incorporando en su composición a la Administración, a través del INEM, y que a partir de entonces se denomina **Fundación Tripartita**. Ésta tiene ámbito estatal, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, y está sometida a la normativa general prevista para estas personas jurídicas (D.A. 1ª ANFC). La forma de gestión de la formación profesional continua se considera un logro trascendental, implantado y consolidado por la concertación social, ya que supone un modelo de gestión paritaria y concertada, emulado a nivel internacional²⁰⁹, basado en la negociación colectiva, el diálogo social y en que la responsabilidad de su desarrollo corresponde a los agentes sociales. La Fundación Tripartita tiene, entre otras, las siguientes funciones: organización y administración de los recursos, recibir y tramitar las solicitudes de ayudas para las distintas iniciativas, asignar los recursos entre las distintas iniciativas de formación continua y elaborar los criterios de distribución territorial de fondos a efectos de su racionalización (Apartado Cuarto ATFC)²¹⁰.

También, el III ATFC dispone la constitución de una **Comisión Tripartita** cuyas funciones, principalmente, son: velar por el cumplimiento del Acuerdo

²⁰⁸ GARCÍA LLORENTE, J., "Las iniciativas de formación financiadas por FORCEM", en *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*, en FORCEM, Madrid, 2000, págs. 56 y ss.

²⁰⁹ GONZÁLEZ GARCÍA, L., "Formación, mercado de trabajo y diálogo social", *RMTAS*, nº 1, 1997, pág. 68.

²¹⁰ La Fundación Tripartita se compone de dos órganos: de una parte, el Patronato, como órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación, compuesto por una representación igualitaria de las tres partes; de otra parte, por la Comisión delegada, que es el órgano encargado de la gestión de la Fundación, entre cuyas funciones se incluye la elaboración de las propuestas de concesión de subvenciones públicas para su elevación al Patronato.

Tripartito y hacer el seguimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua, asignar con carácter general los recursos de formación continua entre los distintos ámbitos afectados por los III Acuerdos, incluyendo el personal al servicio de las Administraciones Públicas y recabar el informe anual, que deberá elaborar la Fundación Tripartita y otros órganos a los que se les asigne recursos (Apartado Tercero ATFC).

Además, existe una estructura de apoyo integrada por diversos **órganos paritarios** encargados de la gestión, en sus ámbitos respectivos, junto a la Fundación Tripartita, que son la Comisión Mixta Estatal, las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales (artículos 17 y 19 ANFC). La **Comisión Mixta Estatal** de formación continua está compuesta por dieciocho representantes, nueve representantes de las organizaciones sindicales, y por nueve representantes de las organizaciones empresariales firmantes del ANFC. Las **Comisiones Paritarias Territoriales** tendrán el ámbito de su Comunidad Autónoma y estarán integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en dicho ámbito²¹¹.

Especial mención merecen las **Comisiones Paritarias Sectoriales**, las cuales podrán constituirse en el marco de los convenios colectivos sectoriales o mediante acuerdos específicos, que pudieran suscribirse por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en dicho ámbito, que desarrollen las competencias que les reconoce el ANFC. El número de miembros, siempre dentro de la paridad²¹², varía según los distintos sectores²¹³. En este sentido, se produce la adhesión y constitución de la Comisión Paritaria Sectorial, en diversos sectores de la actividad productiva con el primer ANFC en 1992. Así, podemos citar ejemplos de sectores en cuyos acuerdos se detalla la paridad de la Comisión, bien refiriéndose al número de miembros (**A**) o bien designando el número de organizaciones (**B**). Por el contrario, encontramos un tercer grupo de acuerdos en los que se habla de la constitución de la Comisión sin mencionar el número de componentes (**C**).

²¹¹ Así por ejemplo, por Resolución de 16 de marzo de 2001 (BOA 28-3-2001), se dispone la inscripción y publicación del Acta de constitución de la Comisión Paritaria Territorial de Formación Continua de la Comunidad Autónoma de Aragón y su Reglamento de funcionamiento para el III Acuerdo Nacional de Formación Continua que fueron suscritos el día 9 de febrero de 2001.

²¹² Excepto en el Acuerdo de Adhesión del sector de Cajas de Ahorros al III ANFC, cuya Comisión Paritaria Sectorial se compone de cuatro miembros por la representación sindical y uno por la representación empresarial, lo que supone una excepción a la paridad acostumbrada. La Comisión estará integrada por una representación designada por ACARL (Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales) y por otra designada por las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo (COMFIA-CC.OO., FES-UGT, CSI-CA y CIG). El número de miembros titulares será de dos por cada sindicato de ámbito estatal y uno por sindicato de Comunidad Autónoma.

²¹³ Así, por ejemplo la Comisión Paritaria del Sector de Pastas, Papel y Cartón se compondrá de seis miembros por la representación sindical y seis por la representación empresarial. Igualmente seis miembros por cada parte en la comisión del sector de empresas de publicidad.

A) Refiriéndose al número de miembros encontramos Acuerdos en sectores como: el sector de **Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos** –dos miembros por cada organización sindical y dos por cada organización empresarial–, **sector de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos y Garajes de Vehículos** –seis miembros titulares por la representación sindical y seis por la representación empresarial–, **Sector de Industrias Cárnicas** –cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro de las sindicales–, **sector de la Industria Química** –cuya Comisión se compondrá de cuatro miembros por las dos representaciones–; y sector de **Empresas de publicidad** –seis miembros por cada parte–. Así, como también es similar la composición de la Comisión Paritaria Sectorial del sector **Comercio** –doce representantes de las organizaciones sindicales y doce representantes de las organizaciones empresariales–; del sector del **Corcho o sector de la Madera** –ambos se compondrán de ocho miembros, cuatro por la representación sindical y cuatro por la representación empresarial–, añadiendo que estas organizaciones actúan en la Comisión a través de personas físicas que ostentarán su representación y, en su nombre, ejercen el derecho al voto. En el **III Acuerdo Nacional de FC para el sector de la Construcción**, la Comisión Paritaria Sectorial se compondrá de doce miembros: seis por cada parte, y en el **Convenio Estatal para las empresas de la Hostelería** la Comisión Paritaria Sectorial de formación, como órgano de seguimiento y control, se integrará de ocho representantes por cada parte. Finalmente, en el sector del **Cemento**, habrá doce representantes, seis por cada parte.

B) O bien designando el número de organizaciones, como en el sector de las **Empresas de Trabajo Temporal** –cuya Comisión Paritaria está compuesta por cuatro organizaciones sindicales y cuatro en representación empresarial–, en el sector de la **Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua** –en su composición habla de organizaciones no de personas, así serán dos organizaciones por la representación sindical y una por la representación empresarial–, y en el **Sector de transporte aéreo** –dos organizaciones sindicales y dos organizaciones empresariales–.

C) También existe un grupo de Acuerdos en el que no se menciona el número de componentes, como por ejemplo en el sector de **Centros de Educación Universitaria e Investigación**²¹⁴ y en el **Sector de Telemarketing**²¹⁵, los cua-

²¹⁴ Así se recogía ya en Resolución de 20 de marzo de 1997 de la Dirección General de Trabajo (BOE 15-4-1997); y posteriormente, por Resolución de 18 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de fecha 25 de abril de 2001, de la Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación, en la que se recoge el Acuerdo de Adhesión de dicho Sector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 7-6-2001).

²¹⁵ Resolución de 10 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del Sector de telemarketing al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 7-6-2001). Por el contrario, el Convenio Colectivo

les se adhieren al III ANFC y constituyen la Comisión Paritaria Sectorial sin decir la cifra, sino simplemente que aquella está compuesta por igual número de miembros por la representación sindical y por la representación empresarial. Finalmente, existe otro grupo cuya parquedad se limita a adherirse sin más a los ANFC, así en los Acuerdos de la **Banca Privada**²¹⁶ y del **Sector de Granjas Avícolas y Otros Animales** no se dice el número de miembros ni se habla del Reglamento (incluso el último ni menciona la Comisión Paritaria, limitándose a adherirse), pero se sobrentiende al remitir las funciones a las explicitadas en el ANFC.

Han sido numerosos los casos en los que se ha recurrido judicialmente la composición de las Comisiones Paritarias de formación Continua. Principalmente, se estima que estas deben integrarse por representantes de los sindicatos firmantes del Acuerdo que las constituye, sin que la exclusión de los “no firmantes” vulnere el derecho a la libertad sindical y por ende a la igualdad (artículos 28 y 14 CE)²¹⁷, lo cual puede originar conflictos cuando conviven en un mismo ámbito personal con una naturaleza de vinculación diferente y regida por acuerdos por

Estatut de *Telemarketing* de 1999 (Resolución de 10 de marzo de 1999 -BOE 31-3-1999) dedicaba un capítulo (Capítulo X) a la formación profesional, y en el artículo 47 se asumía el contenido íntegro del ANFC y mencionaba la constitución de la Comisión paritaria compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros cuatro por la parte empresarial.

²¹⁶ Resolución de 9 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión del Sector de Banca al III ANFC (BOE 29-5-2001). Ya antes, por Resolución de 15 de abril de 1997 de la DGT (BOE 5-5-1997) había asumido y se había adherido al contenido íntegro del ANFC de 16 de diciembre de 1992 y a las prórrogas correspondientes del mismo, entendiendo que el II ANFC de 19 de diciembre de 1996, es prórroga del primero.

²¹⁷ Así lo declara la STS (Sala Social) de 11 de julio de 2000 (AJL 140/2001) en demanda interpuesta por CGT respecto a la formación de la Comisión Paritaria Sectorial de Exhibición Cinematográfica. En este sentido, es interesante consultar la STS (Sala Social) de 12 de diciembre de 1997 (AJL 698/1998), que resuelve el recurso de casación formulado por la Unión Sindical Obrera (USO) contra la S.A.N. de 4 de julio de 1996 (AJL 9/1997). En este proceso USO presentó demanda de conflicto colectivo con la pretensión de que se declarase la nulidad de la composición de la Comisión Paritaria de Formación Continua del Ministerio de Defensa para el Plan de 1996 integrada por dicho Ministerio, CC.OO., UGT y CSI-CSIF, y que por lo tanto, se declare el derecho de USO a formar parte de ella con dos representantes y los demandados. Ambas sentencias desestiman la demanda y recurso, respectivamente, por considerar que dicho sindicato no firmó el Acuerdo entre Administración y Sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, suscribiéndolo, además de la Administración General del Estado, los sindicatos CC.OO., UGT, CSI-CSIF, y CIG (BOE 20-9-1994), lo que le excluye de formar parte de la Comisión, que se destina a la gestión y no a la negociación, pues según el clausulado de aquel solo se compondrá de los sindicatos firmantes. Se añaden otros motivos que también son desestimados como la vulneración de la libertad sindical y el derecho a la igualdad, la posibilidad de considerar la representatividad en el ámbito laboral y no solo entre el personal funcionario, que pueden leerse en las sentencias y que no es el caso comentar aquí. Debe tenerse en cuenta que nos referimos al ámbito de la Administración Pública (Ministerio de Defensa), y en este caso podemos encontrar personal funcionario y laboral. En este caso el Tribunal considera probado que el sindicato USO, ni es sindicato más representativo en el ámbito funcional, ni en este ámbito consta que tenga representación alguna, y por tanto no es viable el argumento de que teniendo más del 10% de representantes en el ámbito laboral su intervención está amparada por los artículos 6 y 7.2 LOLS (ver nota siguiente, relacionada con esta).

tanto distintos, como es el caso de la Administración donde coexisten personal funcionario y laboral²¹⁸, en incluso a veces el *tertius genus* del personal estatutario. Ahondando más en estos problemas, la jurisprudencia interpreta que las comisiones de formación deben estar formadas por el número y procedencia de los miembros de conformidad a lo convenido, argumentando que esta Comisión se enmarca “(...)en el grupo de las de simple administración, y no de negociación, por lo que su composición, al no estar bajo la influencia de reglas imperativas y de derecho necesario, reguladoras de la legitimación para negociar colectivamente, corresponde a la libertad de pactos de las partes que las han creado(...)”²¹⁹.

Las distintas Comisiones estudiadas tienen atribuidas funciones muy parecidas, pero para ejercerlas cada una en su ámbito correspondiente, sean territoriales de nivel estatal o autonómico²²⁰, o sectoriales. Los II Acuerdos les dotan de nuevas competencias, entre ellas la de establecer los criterios de prioridad sectorial y territorial que se tienen en cuenta en la valoración de las diferentes iniciativas de formación. Estos criterios de prioridad de las Comisiones Paritarias son publicados junto a las diferentes convocatorias y recogen las necesidades de formación continua de las empresas y de los trabajadores referidos a cada sector o

²¹⁸ Por el contrario, la S.A.N. (Sala Social) de 20 de mayo de 1998 (AJL 1616/1998), resuelve que USO tiene derecho a estar presente en la Comisión de Formación, prevista en el Convenio Colectivo que regula las condiciones generales de aplicación del convenio colectivo de 1992 (previsto para 1993 a 1996), entre el Ministerio de Defensa y FSP-UGT, FSAP-CC.OO. y USO (BOE 21-7-97) y que afecta a un colectivo que asciende a la cifra de 38.000 trabajadores, en cuyas elecciones de un total de 562 representantes, USO consiguió 77, lo que significa un 13,7% del total.

²¹⁹ FJ Segundo (punto 2) de la S (AJL1340/1999). En esta sentencia CC.OO. cuenta con una implantación en la empresa de 25 representantes de los 49 elegidos, y existiendo en la empresa un comité intercentros, de los 12 miembros son 6 de CC.OO., 4 de UGT y 2 de CGT. Hasta 1996 las comisiones de formación y de interpretación se formaban con dos miembros de los sindicatos mayoritarios, pero en 1996 se acordó que fueran tres miembros, para que tuvieran participación todos los sindicatos con implantación en la empresa; pero la Federación Estatal de Alimentación, Bebidas y Tabaco de CC.OO. presenta demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, contra la empresa, UGT y CGT solicitando que los miembros de estas comisiones sean nombrados de acuerdo a la proporcionalidad del resultado electoral; por tanto entre las tres opciones sindicales vigentes en la empresa, los tres componentes de la comisión se integrarían de dos miembros de CC.OO. y uno de UGT. Tanto la Audiencia como el TS en el posterior recurso desestiman su pretensión.

²²⁰ También cabe la posibilidad de constituir comisiones en niveles inferiores, como por ejemplo CC Interprovincial para el comercio de vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC 9-9-1999). Se supedita y remite totalmente al ANFC. Este CC Crea una Comisión Paritaria en este ámbito es decir interprovincial, con funciones similares a las otras si bien más reducidas en cantidad y ámbito ya que la mayoría las limita a la provincia de Barcelona. Según la Cláusula final cuarta de este CC, las funciones de esta Comisión serán: A) fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el ANFC. B) Informar, orientar y promover planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona. C) Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona. Añade también la función de promover las siguientes cuestiones: el desarrollo personal y profesional; contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional.

territorio, por lo que son garantía de flexibilidad y de adaptación de la formación continua a las necesidades propias de las empresas y de los trabajadores²²¹.

Por tanto, la cultura de la concertación, diálogo social y negociación colectiva se pone de manifiesto tanto en el origen de los acuerdos, como en la forma de su gestión, ya sea de forma horizontal (por la composición paritaria que hemos relatado), como de forma vertical (por la estructura de base creada en los acuerdos para su desarrollo en los distintos ámbitos territoriales y sectoriales: Comisiones Paritarias Territoriales y Sectoriales). La progresiva constitución de las mismas en el decenio de vigencia de los acuerdos es una muestra más del avance de la cultura del diálogo social en esta materia²²². Además, estos órganos constituyen un elemento de participación de los trabajadores en la empresa. Así, podemos afirmar que la regulación de la Formación Profesional Continua es un “*terreno privilegiado de experimentación de nuevas formas de participación*” de los trabajadores y sus representantes; ya que en los distintos Acuerdos de Formación Continua se potencia los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en la empresa, y se fomenta la gestión conjunta de aquéllos con la patronal, tanto a nivel sectorial, como territorial y nacional²²³, lo que puede considerarse una concreción del artículo 64.1.4 c) ET²²⁴. Aun

²²¹ GARCÍA LLORENTE, J., “Las iniciativas de formación financiadas por FORCEM”, en *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*, en FORCEM, Madrid, 2000, págs. 55 y 56.

²²² Así por ejemplo, datos de esta evolución son: en 1993, existían 3 Comisiones Paritarias Territoriales y 21 Sectoriales; en 1994, 8 Territoriales y 33 Sectoriales; en 1995, 11 Territoriales y 42 Sectoriales; y en 1996, 14 Territoriales y 44 Sectoriales. FORCEM: *II Acuerdos de formación continua. Acuerdos de futuro*. FORCEM, Madrid, 1998, pág. 27

²²³ DURÁN LÓPEZ, F. Y SÁEZ LARA, C., *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Civitas, Madrid, 1997, págs. 162 y ss.

²²⁴ En este sentido, declara la STS (Sala Social) de 5 de febrero de 2001 (AJL 1065/2001) que la empresa que desea financiar los planes de formación de los trabajadores con cargo al II ANFC, debe acompañar el informe del Comité Intercentros, Secciones sindicales constituidas o Comisión interna de formación y que **este derecho de información de los delegados sindicales que se recoge en el artículo 10.3 LOLS se refiere a los que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 10.1 de dicha ley, salvo que se disponga otra cosa en Convenio Colectivo**. En este caso se interpone demanda de conflicto colectivo por el Sindicato CGT para que se declare su derecho a obtener la información preceptiva respecto de los planes de formación de la empresa demandada (Entidad Pública Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea -AENA-) La empresa que cuenta con gran número de centros de trabajo en diversas capitales del Estado y un importante número de trabajadores, materializa los niveles de representatividad de las últimas elecciones sindicales en la creación de una Coordinadora Sindical Estatal en la empresa que, según el artículo 144 del II Convenio colectivo de AENA, será el órgano representativo de sus trabajadores y se compone de doce miembros designados por los sindicatos, siempre que hayan alcanzado el 10% de representatividad a nivel estatal en las elecciones sindicales (CC.OO. detenta un nivel proporcional de representatividad del 33,95%, para UGT del 26,58%, para USO el 17,11% y para CGT el 2,11%). Desde estos parámetros la empresa ha venido canalizando la planificación, información y control de los Planes de formación, suscritos a nivel nacional, a través de las Secciones Sindicales de los sindicatos con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal. El problema de este litigio radica en esclarecer si tal canalización de la empresa a través de la Coordinadora Sindical Estatal del indudable derecho que tienen los representantes de los trabajadores a planificar, conocer, informar previamente y valorar los

así la participación de los representantes de los trabajadores en cada acción formativa específica ya ha sido tratada en aquellas anteriormente y a las cuales nos remitimos.

10. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Encontramos su marco normativo en el Título III del ET (artículos 82 a 92) bajo la rúbrica *“De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”* (Ver Anexo I). Precisamente en materia de formación profesional continua en España se conocen ambos instrumentos, diálogo y concertación social, con carácter simultáneo e incluso íntimamente relacionados con el tercero: negociación colectiva. Así el ANFC, comienza con el diálogo social para desembocar en un Acuerdo con carácter jurídico en base al 83.3 ET, para la regulación de materias concretas, que se desarrollará por la negociación colectiva. Por el contrario el ATFC, responde al carácter de concertación social que su propia denominación delata: la intervención del Gobierno, especialmente necesaria en lo referente a la transferencia de fondos públicos para su financiación. Este esquema tríptico “concertación-diálogo social-negociación colectiva” se reproduce a nivel autonómico (País Vasco) y en el caso particular de la Administración Pública, que trataremos posteriormente.

Podemos hablar de tres niveles que diseñan la estructura de la negociación colectiva en materia de formación profesional continua: el Acuerdo Tripartito, Acuerdo Nacional y los Acuerdos Nacionales Sectoriales o Convenios Colectivos

planes de formación de la empresa se ajusta a las exigencias legalmente previstas para ello. Según el alto Tribunal, el artículo 64.1.4 c) ET establece como competencia del Comité de Empresa la de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones que adopte, entre otras cosas, sobre “planes de formación profesional de la empresa”. La Resolución por la que se convocan las ayudas de formación para los ejercicios 1998, 1999 y 2000 detalla, en el artículo 6.3 j), qué ha de entenderse por “representación legal” de los trabajadores. A este respecto, concreta, en relación con los informes, que “cuando procedan por sus competencias, estos se emitirán por el Comité Intercentros, secciones sindicales constituidas o Comisión interna de formación”. Según esta jurisprudencia, la enumeración del precepto no es acumulativa sino excluyente, y así la empresa decide dirigir la información al máximo órgano de representación de los trabajadores en AENA, la Coordinadora Sindical Estatal, a través de las Secciones Sindicales de los Sindicatos que la integran, actitud totalmente correcta y ajustada a derecho. Sin que el sindicato recurrente CGT, que había nombrado un delegado sindical que no forma parte de la Coordinadora Sindical Estatal, por la escasa representatividad de la CGT, haya sufrido vulneración alguna en sus derechos sindicales. Además, es importante resaltar que la Sentencia interpreta que el II ANFC más su Resolución de desarrollo sobre la convocatoria de acciones “(...)constituye un sistema normativo específico, con el valor que le otorga el artículo 83.3 ET, tal y como previene la D.F. 1 del Acuerdo, de manera que el procedimiento de información establecido en el artículo 40 del Convenio de Empresa ha de entenderse en esta materia específica sustituido por aquella normativa para esos Planes de Formación concretos. De esta forma se armoniza el sistema descrito con la propia existencia de la Comisión Paritaria de Formación a que se refiere el núm. 3 del referido artículo 40 y sobre todo con el núm. 4 del mismo (...)”.

Nacionales Sectoriales²²⁵. Según el III ATFC, los Acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, en desarrollo del III ANFC, constituyen conjuntamente con este la estructura del Subsistema en su respectivo ámbito. Para dar cumplimiento a lo establecido en el ANFC, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales estatales de sector han ido firmando Acuerdos Nacionales Sectoriales de Formación Continua, “*proceso este de descentralización contractual funcional*” que fue iniciado en los sectores de la industria de alimentación y bebidas (14 de marzo de 1993) y del metal (11 de mayo de 1993)²²⁶. De la problemática suscitada sobre las relaciones entre estos tres niveles y las dudas sobre la eficacia jurídica del ANFC²²⁷, extraemos en síntesis las siguientes ideas:

1ª) ATFC y ANFC

Mientras que el Acuerdo Tripartito es una manifestación de la concertación social, y como tal reviste naturaleza político social, el Acuerdo bipartito se enmarca en la negociación colectiva propiamente dicha, y su naturaleza es de acuerdo interprofesional de carácter estatal negociado en el ámbito del ET²²⁸.

2ª) Relación del ANFC con los Acuerdos Nacionales Sectoriales

El III ANFC, al igual que sus dos predecesores, se suscribe con base en el artículo 83.3 ET²²⁹, al versar sobre una materia concreta (la formación continua en las empresas), por tanto obliga a las organizaciones asociadas a las confederaciones signatarias del acuerdo, y sus estipulaciones deben insertarse en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo, a estos efectos, lo acordado, un todo (D.A. 3ª ANFC). En él se establecen unos contenidos mínimos a desarrollar en la

²²⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F., “La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua”, en *RL*, nº 23-24, 1998, pág. 11.

²²⁶ VALDÉS DAL-RÉ, F., “La estructura de la negociación colectiva...*op. cit.*”, pág. 10.

²²⁷ Ver in extenso VALDÉS DAL-RÉ, F., “La estructura de la negociación colectiva en materia de...*op. cit.*”, págs. 13 y ss; VALDÉS DAL-RÉ, F., “La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación continua”, en *RL*, 1995-II, págs. 13 y ss; y CASAS BAAMONDE, Mª E., “Concurrencia de acuerdos interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua”, en *RL*, 1995-II, págs. 70 y ss.

²²⁸ VALDÉS DAL-RE, F., “La estructura de la negociación colectiva...” *op. cit.*, págs. 11 a 13.

²²⁹ Artículo 83 ET: “2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de esta artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”.

negociación colectiva sectorial y delimita la esfera de actuación de la intersectorial, por lo que presenta, a su vez, el carácter propio de los acuerdos previstos para fijar reglas que eviten conflictos de concurrencia entre convenios (art.83.2 ET)²³⁰. Los Acuerdos Nacionales Sectoriales de Formación Continua dibujan la política de formación continua en los distintos sectores de actividad, adaptándola a las características particulares de cada sector. Aquéllos participan de la misma naturaleza que el ANFC, ex artículo 83.3 ET²³¹. Las relaciones de concurrencia no conflictiva entre ambos pueden responder a distintos criterios²³²: subsidiariedad, supletoriedad y complementariedad o reenvío. Según VALDÉS DAL-RÉ, el ANFC puede jugar, en primer lugar y en ciertas ocasiones, como norma subsidiaria de los Acuerdos Nacionales Sectoriales de Formación Continua, “en el sentido de que ciertas de sus estipulaciones son de directa e inmediata aplicación en tanto en cuanto no vengan negociados los acuerdos estatales sectoriales”. El ANFC actuará como norma supletoria, cuando los Acuerdos Sectoriales “se remitan a él en todo lo no regulado en ellos”. Finalmente, se entablarán entre el ANFC y los Acuerdos Nacionales Sectoriales relaciones de complementariedad o reenvío, cuando el ANFC “regula ciertos aspectos de una institución y remite, implícita o explícitamente a estos segundos, la ordenación de otros aspectos de esa misma institución”.

El ANFC puede desarrollarse también por Convenios Colectivos de carácter sectorial. Tanto los acuerdos estatales sectoriales como los convenios colectivos sectoriales se encuentran en una relación de alternancia y no de yuxtaposición²³³. La forma de referirse a la formación en los convenios varía según el sector considerado²³⁴. Nosotros los agrupamos en dos bloques que analizamos en el epígrafe siguiente, en un rastreo de los convenios y acuerdos sectoriales actuales.

²³⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo...* op. cit., págs.765 y 767.

²³¹ MIRÓN HERNÁNDEZ, M^a M., *El Derecho a la Formación Profesional...* op., cit., págs. 379 y 380.

²³² Ver in extenso VALDÉS DAL-RÉ, F., “La estructura de la negociación colectiva en materia de .. op. cit., pág. 15 y siguientes: “El II ANFC tiene,..., una eficacia jurídica compleja. En ocasiones es indirecta, en cuyo caso los instrumentos contractuales de ámbito menor actúan como complemento necesario. En otras despliega, en cambio, una eficacia directa, bien de carácter subsidiario (en tanto no se negocian los convenios estatales), bien de primer y único grado (respecto de los trabajadores y empresas no cubiertos por el amparo que ofrece la negociación colectiva).

²³³ VALDÉS DAL-RÉ, F., “La estructura de la negociación colectiva en materia...” op. cit., pág. 19.

²³⁴ Según AA. VV.(Coordinador GARCÍA MURCIA, J.), *Condiciones de Empleo y de Trabajo en la Negociación Colectiva*, CES, Madrid, 1998, págs. 39 y 40, los podemos agrupar de la forma siguiente: A) Unos mencionan la importancia de la misma y establecen el compromiso de las partes para su fomento en el futuro. Este compromiso a veces se materializa en la creación de una Comisión Paritaria Nacional Especializada en estos temas. Por ejemplo, el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Textil y de la Confección (BOE 21-8-2000) dedica el Capítulo IX a la “Formación” y dispone la creación de una Comisión Paritaria de Formación (artículo 103); mientras en la D.A. Primera reconoce que la formación profesional debe fomentarse porque es “uno de los ejes para asegurar el futuro de la Industria Textil-Confección española y las posibilidades de promoción económica y social de los trabajadores”.

B)Otros asumen en bloque el ANFC, como el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Mayoristas e Importadoras de Productos Químicos Industriales y de Droguería y Anexos (BOE 22-

3ª) Relación del ANFC con los Acuerdos autonómicos en la materia

La estructura convencional en materia de formación continua se ha vuelto más complicada tras la aparición de Acuerdos Interprofesionales en algunas Comunidades Autónomas. En esta esfera merece especial mención por su singularidad aplicativa, el Acuerdo Interprofesional sobre formación continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, celebrado el 27 de septiembre de 1995²³⁵. En paralelismo con la práctica nacional, se suscribe el Acuerdo Tripartito para la Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco el 28 de septiembre de 1995, por los mismos agentes sociales y el Gobierno autonómico. De acuerdo con las reglas de concurrencia del art.83.2 ET, el AIFCPV se aplicará en el ámbito territorial y durante el tiempo de vigencia establecido²³⁶, desplazando así el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, así como a los posibles Acuerdos sectoriales de igual ámbito estatal²³⁷. Dentro de su ámbito el Acuerdo vasco define un modelo de “carácter integral” que prescinde de su posterior desarrollo por la negociación colectiva de niveles inferiores, a diferencia del ANFC²³⁸. El AIFCPV introduce otras variaciones respecto al ANFC, como la clasificación de los planes de formación²³⁹, la especial referencia a las PYMES y la constitución de la HOBETUZ, como entidad tripartita y paritaria, de dirección y gestión de la formación continua en este territorio.

6- 1999); o bien, establecen ciertas pautas para el sector, por ejemplo: El Convenio Colectivo General para el Sector de las Industrias del Corcho (BOE 18-4-1996) y Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera (BOE 20-5-1996).

C) Algunos se remiten en bloque al Acuerdo Nacional Sectorial de formación profesional, correspondiente, por ejemplo: Convenio Colectivo Estatal para las Industrias textil y de la Confección.

D) Finalmente, otros regulan detalladamente las distintas iniciativas de formación. Por ejemplo el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Hostelería en el Capítulo IV, regula los distintos planes de formación y su tramitación.

²³⁵ Por Resolución del Director de Trabajo y Seguridad Social de 6 de octubre de 1995, se dispone el registro y publicación de este Acuerdo (BOPV nº 204, de 25 de octubre de 1995). Lo firman la asociación empresarial CONFEBASK, y las centrales sindicales ELA-STV, CC.OO. y LAB. Posteriormente en 1996, presenta su adhesión UGT, que participa en la firma pero supedita la decisión a los órganos de dirección.

²³⁶ Para ambos Acuerdos (AIFCPV y Acuerdo Tripartito) se establecía una duración de cuatro años y prórroga automática, salvo denuncia previa con seis meses de antelación por alguna de las partes. Como esta denuncia no se ha producido los Acuerdos se han prorrogado y continúan en vigor actualmente.

²³⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo...*, op. cit., págs.765 y 767.

²³⁸ CASAS BAAMONDE, Mª E., “Concurrencia de acuerdos interprofesionales...” op. cit., págs. 72 y 74.

²³⁹ El artículo 7 AIFCPV clasifica los planes de formación en: planes de empresa, agrupados, sectoriales e intersectoriales.

11. ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A TRAVÉS DE LOS ACUERDOS Y CONVENIOS NACIONALES SECTORIALES

Del rastreo por numerosos Acuerdos y Convenios Nacionales Sectoriales en aquellos sectores más destacados (cuya relación puede contemplarse en el **Anexo II**), se desprende la siguiente agrupación en función de su remisión a los Acuerdos Nacionales o su desarrollo.

11.1. ACUERDOS O CONVENIOS SECTORIALES QUE SE REMITEN AL ANFC

Como ya mencionamos anteriormente las relaciones entre los Acuerdos Interprofesionales Nacionales y los Sectoriales no son de yuxtaposición sino de alternancia. Existe un numeroso grupo Acuerdos y Convenios de ámbito Nacional que solo se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y en consecuencia constituyen la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector, aprobando su Reglamento. En unos se refieren a la constitución de la Comisión y su Reglamento más al número de miembros de forma numérica, ya sea refiriéndose a las organizaciones o a las personas, e incluso a veces la paridad se descompensa a favor de los representantes de los sindicales; en otros por el contrario de una forma más incompleta solo mencionan su constitución y composición paritaria y la necesidad de su reglamento que se remite a un momento posterior, en incluso en un tercer grupo ni siquiera mencionan la necesidad de dotarla de un reglamento, pero que se sobreentiende la dotación del mismo. Así ocurre, por ejemplo en los Acuerdos de los siguientes sectores: **Empresas de Pastas, Papel y Cartón**²⁴⁰, **Textil, Cajas de Ahorro, y Empresas de publicidad**. Su enumeración más desarrollada la hemos tratado en el epígrafe 9, sobre los órganos de gestión al cual nos remitimos.

11.2. ACUERDOS O CONVENIOS SECTORIALES QUE DESARROLLAN EL ANFC

Los Acuerdos Estatales de Formación Continua Sectoriales que desarrollan el ANFC responden casi todos a la siguiente estructura: Exposición de Motivos más o menos extensa, definición de formación continua, ámbitos de aplicación,

²⁴⁰ Aquí se produce una remisión en bloque al III ANFC, sin entrar a desarrollar ningún aspecto específico para el sector, en los siguientes términos textuales, que reproducen numerosos Acuerdos Sectoriales: “*Primero: Adherirse al III Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado por Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales en el “Boletín Oficial del Estado” de 23 de febrero de 2001. Segundo: Constituir conforme a lo establecido en el III ANFC la Comisión Paritaria Sectorial de Pastas, Papel y Cartón compuesta por seis miembros por la representación sindical y seis por la representación empresarial, con las funciones y facultades que dicho acuerdo les atribuye en su artículo 18. Tercero: Aprobar el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria*”.

iniciativas en la materia, constitución de la Comisión Paritaria Sectorial y su Reglamento, participación de los trabajadores, naturaleza y conflictos de concurrencia con otros convenios colectivos. En casi todos ellos la regulación es similar, emulando al ANFC. Pero donde sí encontramos mayores aportación es en la regulación de los tiempos empleados en la formación, constituyéndose estos acuerdos la única normativa existente. Dedicaremos a estos puntos unas referencias deteniéndonos en aquel último más extensamente. Para ello seguiremos el análisis aportado por algunos acuerdos y convenios de los sectores que responden a esta estructura, así por ejemplo: **III Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Empresa Productoras de Cemento**, el **Acuerdo suscrito en el Sector de la Industria Eléctrica**, cuyo artículo 1.1 se expresa en estos términos “*desarrollo, adhesión y acatamiento a los contenidos del III ANFC*”. En la misma línea se ubican otros como: **Acuerdo Sectorial Estatal de Formación continua en Comercio**, **Convenios Colectivos Estatales de Industrias del Corcho**, **Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera**, **Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Hostelería**, **III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la Construcción**, y **Acuerdo del sector de las Empresas de Trabajo Temporal**.

11.2.1. Fundamentación de la formación profesional

Las Exposiciones de Motivos de los distintos Acuerdos y Convenios Sectoriales Nacionales se encargan con mayor o menor extensión, de proclamar las virtudes de la formación profesional, así como de resaltar las necesidades específicas de cada sector. En este sentido, la Exposición de Motivos del **Acuerdo Sec-**

²⁴¹ Así a modo de ejemplo, como Acuerdo más extenso y completo, su Exposición de Motivos se refiere a los siguientes extremos:

- Declaración de que la formación profesional en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituyen un “valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos”.
- Especial importancia de este valor de la formación profesional en el sector por sus características especiales: gran cantidad de pequeñas y medianas empresas, la escasa oferta de formación que ha existido hasta ahora, que se ha ido paliando por el primer y segundo Acuerdo de FC en el sector y la baja cualificación media de los ocupados.
- El enfoque de la política de formación profesional como un medio al que puedan acceder todos los trabajadores, ya que considera que contribuye a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos: estabilidad en el empleo, promoción profesional, etc., así como valorar la importancia de la Formación Profesional en los momentos actuales de cara al desarrollo de los pueblos y para la cohesión económica y social.
- Considera que la política de formación continua debe proporcionar a los trabajadores del sector la cualificación necesaria para:
 - a) Promover el desarrollo personal y profesional, y contribuir a la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
 - b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas, favoreciendo con ello el mantenimiento del empleo.

torial Estatal de Formación continua en Comercio²⁴¹ recoge los fundamentos básicos, las funciones principales de la formación continua (función de permanente adaptación, de promoción social y función preventiva) y las características específicas del sector del comercio, que son muy similares a todos los sectores de producción en España y que se repiten en la Exposiciones de Motivos de muchos Acuerdos Sectoriales de Formación Continua o Convenios Colectivos Estatales Sectoriales. También es interesante resaltar cómo reconoce la mejora de la formación continua en el sector tras los ANFC, que ha sido objeto de preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, y pese a la dificultad de poner en marcha un nuevo sistema de gestión paritaria de la misma.

Si resulta muy interesante el **Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Hostelería**²⁴², el cual tras relatar la importancia y necesidad de la formación profesional en el marco comunitario (como introducción al Capítulo IV que dedica a esta materia), se centra en el diseño de un plan formativo adaptado a las necesidades específicas del sector²⁴³. Otros Acuerdos se limitan a ensalzar la for-

c) Adaptarse a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.

d) Contribuir con la formación profesional Continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas dentro del sector.

Para cumplir estos objetivos establece los criterios de aprovechamiento e incremento de los recursos y gestión razonable de los mismos, así como el establecimiento de unos criterios de vinculación de la Formación Continua en el sector con el Sistema de Clasificación Profesional y su conexión con el sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de Certificación de la Formación continua.

Finalmente, reconoce que en la relación laboral los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en base al artículo 23 ET.

²⁴² Posteriormente, el II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua que desarrolla el II ANFC, cuya inscripción y publicación se ordena por la Resolución de 6 de mayo de 1997 de DGT (BOE de 27-5-1997), se expresará en similares términos.

²⁴³ Este Convenio establece un plan de formación profesional para el sector a partir de las necesidades del mismo:

a) *“La incorporación a Europa plantea una necesidad de equiparación/homologación de las cualificaciones profesionales. Por ello, el desarrollo y estructuración de la oferta formativa deberá tener presente esta perspectiva.*

b) *Se hace necesario un estudio permanente de las necesidades de formación para el sector, como asimismo la de evolución de las acciones que actualmente se están desarrollando. Una vez que queden establecidas las necesidades formativas, la oferta deberá adecuarse a estas.*

c) *Estas necesidades se establecerán bien conjuntamente con la Administración, tanto central, como autonómica o local, suscribiendo a tal fin los acuerdos tripartitos necesarios, bien con carácter bipartito, entre asociaciones empresariales y sindicatos más representativos.*

d) *Facilitar e incentivar la formación de los trabajadores y su actualización permanente.*

e) *Fomentar la participación de los trabajadores en las acciones formativas que se impartan en el ámbito de las empresas, sean financiadas con fondos públicos o privados.*

f) *Facilitar el acceso al empleo de los alumnos formados en las enseñanzas profesionales (Formación Profesional Ocupacional y Formación Profesional Reglada) y de los contratados en prácticas y por la formación.*

g) *Regular eficazmente las prácticas en alternancia, para que estas tengan como principal objetivo la formación.*

mación continua de forma escueta, como el **III Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Empresa Productoras de Cemento**²⁴⁴.

11.2.2. Legitimación, naturaleza y efectos

El artículo 83.3 ET, que regula los acuerdos sobre materias concretas, legitima a las organizaciones sindicales y empresariales que sean más representativas del sector a concluir este tipo de acuerdos. Así, cada pacto menciona quiénes son los sujetos autorizados para su conclusión en cada sector, por ejemplo: en el sector de **Empresas Productoras de Cemento**²⁴⁵, sector de las **Empresas de publicidad**²⁴⁶, sector de las **Cajas de Ahorro**²⁴⁷, sector de **Empresas de Pastas, Papel y Cartón**²⁴⁸ o en el sector **Textil**²⁴⁹.

Como una consecuencia concatenada a la celebración válida de estos acuerdos por sus legítimos representantes, se califica su naturaleza jurídica de convenio colectivo y correlativamente sus efectos serán los mismos de estos. Respecto

h) Gestión de la cuota de la Formación Profesional y de la masa salarial que pudiera pactarse para su dedicación a la citada formación, así como de los fondos sociales que, con los mismos objetivos, pudieran crearse.

i) Lo establecido en le presente acuerdo, adquiere mayor importancia en el contexto del Acuerdo Nacional de Formación Continua y la necesidad de su desarrollo en nuestro sector. En este sentido, en el plazo máximo de treinta días a partir de la constitución de la Comisión mixta estatal de formación continua, se constituirá la Comisión paritaria sectorial de Hostelería de formación, prevista en el artículo 8 del citado Acuerdo Nacional."

²⁴⁴ Este Acuerdo se expresa en los siguientes términos: "Las organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el Sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente acuerdo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del III Acuerdo Nacional de formación Continua (ANFC), de 19 de diciembre de 2000, y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional".

²⁴⁵Expresamente, recoge esta facultad al declarar que "la Asociación OFICEMEN de empresas productoras de cemento y las organizaciones sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., como asociación de empresarios y sindicatos más representativos del sector, reconociéndose la legitimación necesaria para la formalización del presente documento, deciden suscribir el presente acuerdo de materia concreta sobre formación profesional".

²⁴⁶ Suscrito de una parte por la Federación Nacional de Empresas de Publicidad (FNEP), Asociación General de Empresas de Publicidad (AGEP), la Asociación Empresarial Catalana de Publicidad (Gremi de Publicitat), la Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior y la Asociación Española de Agencias de Publicidad en representación de las empresas del sector; y de otra por las centrales sindicales FCT-CC.OO y FES-UGT.

²⁴⁷ El Acuerdo de Adhesión del sector de Cajas de Ahorros al III ANFC, es firmado por ACARL (Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales) y por las organizaciones sindicales (COMFIA-CCOO, FES-UGT, CSI-CA y CIG).

²⁴⁸ Se acuerda por la parte empresarial por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón (ASPAPPEL), y por la parte sindical por la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (FCT-CCOO), por la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT).

²⁴⁹ En el Acta aparecen las organizaciones empresariales (Consejo Intertextil Español) y las centrales sindicales (FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT) y legitimadas para la negociación colectiva en el Sector de textil y de la confección.

a su relación con otros ámbitos de la negociación, el **Acuerdo Sectorial Estatal de Formación continua en Comercio**, menciona expresamente que este Acuerdo Sectorial no necesitará ser insertado en los respectivos Convenios para que sea de aplicación general al sector de Comercio (artículo 1). Añade en la Disposición Final, que en todo lo no previsto en él se estará a lo que disponga el III ANFC y a las decisiones de la Comisión Mixta Estatal y la Comisión Tripartita de dicho acuerdo; es decir, expresa el carácter supletorio del Acuerdo Nacional en la materia. E incluso, profundizando aún más en este aspecto, algunos Acuerdos y Convenios detallan los criterios a seguir en el caso de conflictos de concurrencia como el **Convenio Estatal** y también **Acuerdo Sectorial de Hostelería**²⁵⁰, en los cuales se otorga prioridad a la regulación sectorial estatal, vetando su contradicción en la negociación colectiva de ámbito inferior.

11.2.3. Ámbitos: funcional, territorial y temporal

El **ámbito funcional** delimita las empresas que por su actividad se engloban en cada Acuerdo, según sea el sector considerado²⁵¹. En cuanto a su **ámbito territorial**, aquí nos estamos refiriendo a Acuerdos o Convenios Sectoriales Nacionales, salvo pequeñas referencias a alguno autonómico o interprovincial, por lo que serán aplicables a todo el territorio del Estado español. En estos Acuerdos Sectoriales se observa que el **ámbito temporal** se hace coincidir con la vigencia del ANFC, como es lógico por constituir un desarrollo de los mismos; y de la misma manera el régimen de prórroga o renegociación se vincula a aquel, recogiendo incluso la posibilidad de prórroga automática si así se produjese en el ANFC²⁵².

²⁵⁰ Resulta interesante la regulación del artículo 23 del Convenio de Hostelería sobre los conflictos de concurrencia: 1. “Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 ET en relación con el párrafo primero del artículo 84 de ese mismo texto legal, los supuestos de concurrencia del presente acuerdo con otros instrumentos contractuales colectivos (acuerdos, Convenios o pactos) de distinto ámbito se substanciarán aplicando lo establecido en el presente artículo. 2. La concurrencia del presente acuerdo con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro se resolverá reconociendo a aquél primera preferencia aplicativa durante toda su vigencia. 3. Como consecuencia de lo estipulado en el apartado anterior no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del presente acuerdo”. El artículo 3 del **II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua del sector de Hostelería de 1997** reitera esta disposición en términos literales.

²⁵¹ Así, por ejemplo, III Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Empresa Productoras de Cemento concreta: “El presente Acuerdo Sectorial sobre formación profesional será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo cuya actividad principal sea alguna de las siguientes: la fabricación de cemento o clinker, molienda, envasado, así como distribución y venta de los mismos”.

²⁵² Así, por ejemplo, el III Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Empresa Productoras de Cemento, se expresa de la siguiente forma: “El presente acuerdo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el III ANFC. Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo ANFC que pueda establecerse, a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nueva la negociación o prórroga de este Capítulo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional. Se considerará prorrogado de forma automática, si se produjera la prórroga de los III ANFC”.

En estos términos se conciben los distintos ámbitos en el **sector del Cemento, Comercio, sector de la Construcción, etc.**

11.2.4. Definición de formación continua y ámbito material: iniciativas de formación

Partiendo de que los Acuerdos de desarrollo se limitan a reiterar la definición dada por el ANFC, en su doble vertiente de desarrollo de competencias y cualificaciones profesionales como recualificación de trabajadores, se remiten a las modalidades esbozadas en aquel para su consecución. A la hora de describir estas iniciativas, copian casi de una forma literal, los contenidos vertidos en el ANFC. Esto podemos constatarlo en los Acuerdos elaborados en los sectores de: **Empresa Productoras de Cemento²⁵³, Industrias del Corcho, Industrias de la Madera, sector de la Construcción, Comercio y Hostelería.**

Algunos acuerdos (por ejemplo sector comercio) incluyen dentro de los tipos de iniciativas de formación, los Planes de oferta, que no regulan los ANFC, sino las órdenes ministeriales de desarrollo. Estos Planes, cuya definición parece coincidir con la de la formación continua, son aquellos que incluyen acciones formativas de oferta dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados.

Sin embargo, si introducen novedades en cuanto a las prioridades para la realización de estas acciones que se agrupan en los siguientes bloques: acciones formativas a desarrollar, colectivos destinatarios, empresas destinatarias y centros de formación²⁵⁴. El **III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el**

²⁵³ Este Acuerdo establece al respecto: “A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador”. Respecto a las distintas modalidades de materialización de la formación: “Las organizaciones firmantes del presente acuerdo y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 5 del III ANFC, relativas a Planes de Formación de Empresa, Planes Agrupados Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación y los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con los requisitos previstos y siguiendo los procedimientos que en cada caso se determinen”.

²⁵⁴ Estas prioridades en la elaboración de los planes de empresa y planes agrupados para el Sector de la Hostelería se recogen en el artículo 24.1: A) Necesidades de formación en relación con planes de reconversión de empresas y zonas turísticas. B) Necesidades de formación para atender la creación de nuevos productos y la reducción de la estacionalidad. C) Necesidades de formación para atender las inversiones en mejoras de calidad de productos y servicios. D) Necesidades de formación en planes para la pequeña y mediana empresa con especial atención a la microempresa. E) Cualesquiera otras que pudieran decidirse por la Comisión paritaria sectorial de formación, en atención a las necesidades coyunturales de cada momento.

sector de la Construcción, establece las prioridades para el sector²⁵⁵ al igual que los otros acuerdos, de una manera general, sin perjuicio de que posteriormente la Comisión Paritaria Sectorial establezca otros criterios en la convocatoria. Casi todos recogen esta estructura aunque algunos añaden otros puntos como: vinculación de la formación continua a la clasificación profesional y al Sistema Nacional de Cualificaciones²⁵⁶. Es interesante observar cómo los Acuerdos suelen matizar que la formación profesional no es un elemento de promoción automática, sino que la posibilidad de ascenso de categoría profesional puede ir unida, entre otros elementos, al criterio de formación.

11.2.5. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Como ya hemos tratado los aspectos referentes a su composición extensamente en el epígrafe 9, centramos este apartado en aquellos otros extremos que pueden aparecer en los Reglamentos de estos organismos. Los Acuerdos Nacio-

²⁵⁵ Las prioridades para este sector son:

A) Acciones formativas a desarrollar: Los Planes de Formación, de acuerdo con las necesidades e intereses específicos de los solicitantes, prestarán especial atención a aquellas acciones formativas tendentes a:

- Paliar las carencias que presente el mercado de trabajo en cuanto a profesionales de una determinada cualificación profesional específica del sector.

- Permitir la adaptación de empresas y trabajadores a la evolución del sistema productivo, con especial referencia a los requerimientos impuestos por la normativa de prevención de riesgos y de protección del medio ambiente y ahorro energético; la mejora de la productividad y la calidad; la incorporación de nuevas tecnologías; y la formación para el desarrollo personal.

B) Colectivos destinatarios: Los solicitantes de los Planes procurarán facilitar el acceso a la Formación continua a los colectivos de trabajadores que presentan mayores necesidades. Se hará especial hincapié en aquellos que presenten carencias de formación inicial para su puesto de trabajo o adaptación al mismo, o se vean abocados a la reconversión o reciclaje profesional.

C) Empresas destinatarias: Respecto a las empresas tendrán especial consideración, aquellas con menor número de trabajadores, así como todas las que se vean inmersas en procesos de expansión e innovación tecnológica.

D) Centros de formación: La formación Continua será impartida por centros, públicos o privados, que reúnan las condiciones necesarias, adecuadas a la especialidad formativa concreta.

²⁵⁶ Por ejemplo el Acuerdo del sector del Cemento, estipula: *“La adquisición de cualificación a través de la Formación Continua debe guardar vinculación con el sistema de Clasificación Profesional vigente. Asimismo, una vez puesto en marcha el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, deberá establecerse la conexión entre la Formación Continua impartida en el sector y dicho Sistema, a los efectos de establecer las correspondencias con las modalidades de acreditación y reconocimiento de la cualificación profesional que se determinen. El acceso a clasificación profesional superior no se producirá automáticamente por el hecho de haber participado en programas de formación, sino que se esperará a que se produzcan vacantes y se realice un concurso entre el personal que tenga la formación adecuada para optar a dicha vacante”*. En sentido similar se expresa el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Sector de Manipulado y Envasado para el Comercio y la Exportación de Agrarios también alude a la promoción profesional a puestos de trabajo de nivel superior en la empresa (artículo 30.4), las cuales dentro del poder de organización empresarial, se ligarán a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador. Como vemos la formación es un elemento que puede condicionar la promoción profesional del trabajador en la empresa.

nales Sectoriales regulan la constitución de estas Comisiones, entre cuyas funciones se encuentra la de aprobar un Reglamento de funcionamiento (artículo 18 h) III ANFC). En ellos se incluyen, con carácter general los siguientes puntos: la composición, duración y cese del mandato, domicilio social, secretaria permanente, reuniones y adopción de acuerdos, y finalmente, funciones de dicha comisión. Algunos aportan elementos interesantes como los siguientes:

A) La adopción de los acuerdos y **el régimen de voto**, como por ejemplo, el Acuerdos Sectorial Estatal de Formación continua en Comercio²⁵⁷ y el III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la Construcción²⁵⁸.

B) Otros admiten la posibilidad de que formen parte de la Comisión dos **asesores** por cada una de las representaciones, con voz pero sin voto. En este sentido se posicionan el Convenio Colectivo Estatal de Telemarketing y el III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la Construcción.

C) Por otra parte, es interesante destacar que algunos Convenios o Acuerdos sectoriales establecen un **crédito horario** para sus miembros. Por ejemplo el Acuerdo para el sector de Cajas de Ahorro fija un crédito horario de hasta siete días al mes para cada uno de sus miembros.

Finalmente, en algunos Acuerdos Sectoriales (por ejemplo, sector Cemento) las partes adoptan el compromiso de impulsar la creación de **Comisiones Paritarias de Formación en las empresas del sector**, las cuales tendrán, entre otras funciones, el colaborar en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de formación de la empresa. Es decir, una mayor descentralización del orden de gestión que se ubica lo más cerca posible a la empresa destinataria.

²⁵⁷ En el artículo 8.2 del Acuerdo se establece que las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo de los dos grupos de organizaciones empresariales y sindicales de la siguiente forma: la decisión del voto en el seno del grupo empresarial se adoptará por mayoría simple de sus representantes, mientras que en el grupo sindical se adoptará por mayoría de tres cuartas partes de sus representantes. Se observa la diferencia de mayorías exigidas en uno y otro grupo, que entendemos que puede responder, o bien a la propia voluntad de los representantes de alcanzar el máximo consenso entre los miembros del mismo grupo sindical con el requisito de esta mayoría reforzada, o bien a la realidad de que el banco empresarial se nutre de una pluralidad de asociaciones (seis asociaciones empresariales distintas, mientras que solo existen tres sindicatos representados) donde alcanzar esa mayoría más elevada puede resultar más difícil. También contempla la posibilidad de abstención: cualquier organización firmante puede abstenerse en las votaciones. En dicho supuesto, se seguirá el procedimiento descrito en los párrafos anteriores para la formación de las decisiones del voto en cada grupo, sin computarse la abstención. Si un grupo se abstuviera en su totalidad, la Comisión Paritaria Sectorial adoptará la decisión del otro grupo.

²⁵⁸ Es interesante la regulación de la adopción de acuerdos, donde la regla será la unanimidad y en el caso de discrepancias debe darse traslado de las mismas a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para que resuelva las controversias (artículo 9 d) Reglamento). La unanimidad requerida es positiva porque significa la necesidad de un mayor consenso entre las partes, pero la dificultad de alcanzarla en algunos casos y su deferencia a la Comisión Mixta puede implicar retraso en la toma de decisiones.

11.2.6. Tiempos empleados en la formación

En el tema en el cual sí que los Convenios Colectivos suelen hacer mayores aportaciones a lo ya regulado por el ET o los ANFC o Acuerdos Sectoriales de Formación Continua, es en cuanto a los tiempos empleados en la formación. En este sentido las referencias son frecuentes y diversas: o bien a los tiempos de formación en la formación continua diferenciando los tiempos para los planes formativos de las empresas, agrupados o sectoriales, o como permisos individuales; o bien se refieren a los tiempos de la formación en general, que se enmarcaría en el artículo 23 ET. Intentamos con esta sistematización propia, ilustrar el análisis de estos Acuerdos y Convenios con un punto bastante complejo por la escasa nitidez de sus contornos, que hace dudar de para cuál acción o permiso formativo es destinado el tiempo otorgado. Además, recordamos que en la lectura de este apartado, debemos tener presentes los criterios jurisprudenciales sentados en la materia y que hemos analizado anteriormente al tratar el derecho a la formación y los permisos individuales de formación del ANFC (epígrafes 7 y 8.2, respectivamente).

A) Tiempos invertidos dentro de los planes formativos

La alusión a estos períodos, si se realiza, es variada. Algunos se refieren al momento de ejecución de la acción formativa en relación con la jornada de trabajo, como por ejemplo el **Convenio Colectivo Estatal de Industrias de Ferralla**, que en el artículo 86, establece que el tiempo necesario para asistir por parte de los trabajadores a las acciones formativas presenciales dentro de los planes de empresa, debe ser dentro de la jornada laboral, o deduciendo el tiempo de la misma.

Otros Acuerdos y Convenios se dedican a establecer previsiones cuantitativas sobre el porcentaje de la plantilla que puede disfrutar las acciones formativas simultáneamente. Supone una conciliación del ejercicio voluntario del derecho a la formación de los trabajadores con el poder de organización empresarial encaminado al mantenimiento de la actividad productiva. La instrumentación por la vía de la negociación colectiva de esta concreción temporal de estas acciones representa la autonormación por las partes implicadas, evitando la imposición de una norma heterónoma o la deferencia a la interpretación jurisprudencial, de este aspecto no regulado, a la vez que permite la adaptación de cada sector a sus necesidades productivas específicas. Así, el **Convenio Colectivo Estatal de Industrias del Corcho** y el **Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera** dedican el artículo 66²⁵⁹ a los tiempos empleados en la Formación Conti-

²⁵⁹ Al respecto establece: “Para aquellos trabajadores que asistan a **acciones formativas** presenciales, el 50 por ciento de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

nua. Se refiere a los permisos para realizar formación incluida en los planes formativos que sean de empresa, agrupados o intersectoriales, por tanto distintos a los permisos individuales de formación regulados en el artículo 67 del Convenio. En el mismo sentido se regula este aspecto en el sector **Cemento** y sector de la **Construcción**, si bien este último apostilla: “*Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno*”. Añade este límite para evitar la ausencia de trabajadores concentrada en determinados períodos.

La mención separada de los tiempos dedicados a las acciones formativas (e incluso a planes de empresa, como concreta el convenio de la Ferralla), y la regulación de los permisos de formación individual en preceptos distintos, nos lleva a la conclusión de que estas previsiones aluden solo a aquellas y su tratamiento debe ser separado.

B) Permisos Individuales de Formación

Por su parte el artículo 67 **Convenio Colectivo Estatal de Industrias del Corcho y el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera**²⁶⁰ regula el permiso individual de formación remitiéndose al ANFC. Únicamente

a) *La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión paritaria sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.*

b) *El 50 por ciento de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.*

c) *El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.*

d) *Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá el derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.*

e) *El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa”.*

Posteriormente la Resolución de 26 de julio de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del **Acuerdo sobre adaptación del capítulo XIV del Convenio Colectivo General del Corcho a los contenidos del III Acuerdo Nacional de Formación Continua** (BOE 16-8-2001) ha elevado el límite contenido en el apartado b) a treinta horas, quedando por tanto redactado de la siguiente manera: b) “*El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.*” En el caso del Sector de la Madera, la Resolución de 27 de junio de 2001, de la DGT, por la que se dispone el Registro y publicación del acta de fecha 14 de junio de 2001 en la que se contiene el **Acuerdo de Adhesión del Sector de la Madera al III Acuerdo Nacional de Formación Continua** (BOE 13-7-2001), regula los tiempos empleados en formación en el artículo 66 en idénticos términos pero varía en el tope de horas a cargo de la empresa: b) “*El máximo de horas a cargo de la empresa se estará a lo regulado por el Convenio General del Sector, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas*”. Remite por tanto al Convenio General del Sector, nuevamente.

²⁶⁰ En similares términos recogen las Resoluciones de 2001 de actualización de estos sectores, citadas anteriormente, y permitiendo la concreción de estos permisos a través de la negociación colectiva de ámbito estatal, en este caso.

impone la obligación a las empresas de informar a la Comisión paritaria sectorial de formación de los permisos concedidos a sus trabajadores, con periodicidad anual y a los meros efectos estadísticos. El **Acuerdo de la Construcción y el del Cemento**, regulan este permiso también en un artículo separado de los otros tiempos, delegando su concreción a la negociación colectiva inferior, siempre con respeto a lo dispuesto en el artículo 12 del ANFC (regulador de los permisos individuales de formación). Proclama como criterios a seguir su utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla, estableciéndose en su caso porcentajes por grupos profesionales²⁶¹, y procurando también la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa. Añade el compromiso de las partes a difundir y promover la utilización de estos permisos y la remisión a efectos estadísticos del número de permisos solicitados a la Comisión Paritaria Sectorial, anualmente. En idéntico sentido se pronuncia el Acuerdo del **Sector de la Industria Eléctrica**²⁶². Sin embargo, el artículo 24.4 del **Convenio Estatal para las empresas de la Hostelería** sí especifica el nivel de subregulación delegado. Delega a los convenios colectivos o acuerdos de empresa la concreción de su ejercicio y régimen, así como el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute del mismo, siempre ajustándose a las normas generales contenidas en el artículo 31 del Convenio. Según este artículo, se regulan los permisos individuales de formación de forma similar al ANFC.

C) Relación con los permisos de licencia de estudios del artículo 23 ET

Recordamos que el artículo 23 contiene dos apartados: el primero (apartado a) relativo a los permisos para exámenes y a la elección de turno en el caso de cursarse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; el segundo (apartado b) se refiere a la adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso. Es este segundo apartado el que se entronca con los permisos individuales del ANFC por lo que el deslinde en la regulación de los Convenios y Acuerdos Sectoriales resulta complejo y a veces pueden solaparse las alusiones a ellos. El **Conve-**

²⁶¹ Esta posibilidad de ampliar el acceso a la formación continua de todas las categorías, sobre todo, en los niveles más bajos de las empresas, sin que se limite en los empleados más cualificados y de mayor nivel jerárquico (directivos, técnicos superiores, mandos intermedios), situación que se producía antes de la regulación de la formación continua por los Acuerdos fruto del diálogo social, ha sido reconocido por estos como valoración positiva del Acuerdo primero de 1992, y ha conllevado la prórroga de los mismos. GONZÁLEZ GARCÍA, L.: "Formación, mercado de trabajo y diálogo social", *RMTAS*, 1997, nº 1, pág. 67.

²⁶² Sin embargo, estos Acuerdos y Convenios no mencionan la regulación del tiempo dedicado a la formación distinto de estos permisos, como sí lo hacían otros convenios que vimos anteriormente.

²⁶³ BOCAC 7-7-2000.

nio Colectivo Regional para el Sector Agropecuario de Canarias²⁶³ regula en el artículo 64 los permisos de exámenes y la licencia pagada de estudios como desarrollo del artículo 23 ET²⁶⁴. El rótulo de este artículo 64 (permiso de exámenes y desarrollo de la licencia pagada de estudios), que parece coincidir con el del artículo 23 ET; por el contrario el artículo 63 se rubrica “formación continua”.

El **Convenio Colectivo Estatal de Telemarketing**, dedica un capítulo (Capítulo X) a la formación profesional, distinguiendo en su articulado: de un lado, la formación derivada del artículo 23 ET (artículo 45 del Convenio) relativa a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos; y de otro, la formación a nivel de sector (artículo 47 del Convenio, en el cual se asume el contenido íntegro del ANFC). También el artículo 30 del **Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Sector de Manipulado y Envasado para el Comercio y la Exportación de Agrarios** establece el compromiso de las empresas a promover la formación profesional para lo cual concederán los permisos necesarios de formación **no retribuidos**, para concurrir a exámenes, en el caso de los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En este caso, el convenio desarrolla la posibilidad vertida en el artículo 23 ET como un derecho, pero no coincide con el permiso individual de los ANFC porque en estos el derecho se articula como remunerado dentro del número de horas máximo que se pueden solicitar por trabajador al año. El convenio añade la posibilidad de adaptación de la jornada laboral para posibilitar la asistencia de los trabajadores a cursos de formación profesional, tal y como también faculta el artículo 23 ET, pero puntualiza que los cursos deben versar sobre “materias relacionas con la actividad desempeñada en la empresa”, lo cual puede dar lugar a interpretaciones subjetivas y arbitrarias sobre cuáles son estas materias, e incluso contravenir la jurisprudencia sobre el tema (ver epígrafe 8.2.1).

²⁶⁴ En los siguientes términos: “Con el fin de favorecer la formación de los/as trabajadores/as, y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones:

1- Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el convenio, y siempre y cuando el/la trabajador/a hubiera avisado a la dirección de la empresa con, al menos, una semana de anticipación sobre el comienzo del curso.

2- Los/as trabajadores/as inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, tendrán derecho:

a) A los permisos retribuidos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días naturales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

b) A prestar sus servicios, en empresas donde existan varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite sus labores escolares.

c) Los miembros de Comités de Empresa y delegados/as de personal de cualquiera de los sindicatos firmantes del presente Convenio, tendrán derecho a cinco días hábiles al año retribuidos, para la realización de cursos de formación sindical, previa comunicación a la empresa y posterior justificación.

En ningún momento podrán disfrutar a la vez de estos permisos retribuidos más del 10% de la plantilla”.

Añade el artículo 30.3 del Convenio, que con carácter general se sustituirá al trabajador que asista a los cursos por otros de la misma empresa procedentes de niveles inferiores de cada grupo profesional, y solo en casos imprescindible se recurrirá a personal nuevo en la empresa.

12. FINANCIACIÓN

Como ya analizamos en el epígrafe referente a la situación de la formación en las empresas españolas, la inversión de estas es inferior a las europeas, concentrándose en las organizaciones productivas de gran tamaño. No obstante, las actuaciones en materia de formación destinada a trabajadores en activo se ha incrementado notablemente en los últimos años gracias a la organización derivada del diálogo social, es decir, la Fundación FORCEM, hoy, Fundación Tripartita²⁶⁵. Además, los gobiernos intensifican sus esfuerzos a favor de esta medida considerada como una parte de las políticas activas de empleo.

La formación profesional continua se nutre de dos fuentes de ingresos principales: la cuota de formación profesional y las aportaciones que desde 1986 se reciben de los Fondos Estructurales de la Unión Europea, concretamente del Fondo Social Europeo²⁶⁶. En concreto, tras la última reforma de su Reglamento, el objetivo 3, se destina a fomentar la adaptación profesional de los recursos humanos de las empresas.

Merece especial mención la primera fuente de financiación mencionada, como fruto del diálogo social y la concertación social, ya que desde sus inicios, los Acuerdos Tripartitos de Formación Continua se constituyen en el soporte financiero para hacer factible el desarrollo de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. La cuota de recaudación conjunta a las otras de la Seguridad Social, denominada cuota de formación profesional, corresponde su cobro a la Tesorería General de la Seguridad Social²⁶⁷, conforme a los principios generales de “unidad de caja” y del “mantenimiento estatal del control de los fondos” provenientes de esta cuota, que el ABPFP consagró. El INEM debe transferir anualmente la parte correspondiente a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua²⁶⁸.

²⁶⁵ SÁEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de formación continua, balance y perspectivas”, RMTAS, nº 1, 1997, pág. 80. En el mismo sentido señala TUGONES, F. y ALBA, A., “Un Estudio Microeconómico Sobre la Formación Continua en España” en *Document de Treball*, nº 19, *Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia i Empresa*, 2000, pág. 25.: Las inversiones en formación desde 1987 presentan una evolución ascendente especialmente desde la firma de los Acuerdos interprofesionales desde 1992.

²⁶⁶ AA. VV., *El sistema de formación profesional en España*, CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000, pág. 117.

²⁶⁷ Ver in extenso VALDÉS DAL-RÉ, F., “Una aportación jurídico-constitucional al debate político sobre la competencia de la actividad recaudatoria de la cuota de formación profesional”, en *RL* nº 24, 1997, pág. 9 a 41.

²⁶⁸ AA. VV., *El sistema de formación profesional en España*, CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000, pág. 118.

Esta cuota se establece en 0,70% sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, distribuyéndose su cotización de la siguiente manera: el 0,1%, es a cargo del trabajador, mientras que el 0,6% lo paga la empresa. El III Acuerdo Tripartito de Formación Continua prevé que se destine un 0,35 de aquella a las iniciativas de formación de trabajadores ocupados, tanto del sector público como del privado, y un 0,35 a las iniciativas de formación de trabajadores desempleados, es decir, a formación ocupacional. El porcentaje asignado a cada subsistema formativo ha ido evolucionando progresivamente²⁶⁹, desde su fijación en 1993 en 0,10% para la formación continua frente a un 0,60% para la formación ocupacional, hasta alcanzar la paridad actual en 1997. Este ascenso de la aportación económica a la formación de los trabajadores, en detrimento correlativo de la destinada a desempleados, denota la concienciación progresiva por los poderes públicos y agentes sociales de la función esencial de la instrucción de los empleados para mantener su puesto de trabajo y no devenir desempleados.

Se introduce, como novedad en el III ATFC, la obligación de asignar anualmente qué parte de la cuota de formación profesional se destinará a desempleados y cuál a trabajadores ocupados, dependiendo de la evolución del mercado de trabajo y las necesidades de formación de cada grupo. También, se incluyen colectivos específicos, como ya mencionamos, que no tienen obligación de cotizar por esta contingencia, cuya dotación presupuestaria específica para financiar sus acciones formativas, se determinará cada año.

13. CONTROL DE SU CUMPLIMIENTO: INFRACCIONES Y SANCIONES

El carácter vinculante de los Acuerdos se refleja en la previsión de su coercibilidad en caso de eludir sus mandatos. Así, los incumplimientos de la normativa contenida en el III Acuerdo, se consideran infracciones del orden social y se regirán por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto²⁷⁰, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 20 ANFC). En este sentido, el artículo 7.5 LISOS califica como infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales en materia de permisos del artículo 23 ET. En el apartado 10 del mismo precepto se recoge como infracción grave de forma genérica, establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo; así como, los actos u omisión que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4.2 b) ET (referido al derecho de los trabajadores a *“la promoción y formación profesional en el trabajo”*). Finalmente, el artículo 8.12

²⁶⁹ La proporción ha sido la siguiente: en 1994, 0,20 % para la formación continua frente a 0,50% para la formación ocupacional; en 1995, 0,25 % frente a 45%; y en 1996, 0,30% frente a 0,40%. AA. VV., *El sistema de formación profesional en España*, CEDEFOP, Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000, pág. 118.

²⁷⁰ BOE del 8.

LISOS tipifica como infracción muy grave: “*Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de...formación*”.

No es baladí la cuantía económica de las sanciones que, según el artículo 40 LISOS, puede oscilar para las infracciones graves, entre una multa de 50.001 pesetas hasta 500.000 pesetas, y para las muy graves entre un mínimo de 500.001 pesetas hasta 15.000.000 pesetas, en función de su graduación (grado mínimo, medio o máximo atendiendo a los criterios legales).

Por último, respecto a la participación de los representantes de los trabajadores, la STSJ Murcia, de 5 de noviembre de 1996²⁷¹ estima como una infracción laboral por vulneración del artículo 64.1.3 c) ET, la falta de informe previo respecto del Plan de Formación en general, es decir, respecto al “diseño global o programación general de las actividades de formación”, pero no de cada curso en particular.

14. LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En términos similares a los expuestos en el ANFC y ATFC, se regula la materia de formación profesional en el ámbito de las Administraciones Públicas, si bien es cierto que con unos años de retraso en cuanto a la relación laboral común. En la actividad pública no se acomete esta labor hasta dos años más tarde, cuando se firma el I ANFCAP el 15 de septiembre de 1994, entre la Administración y los Sindicatos. Posteriormente, tras un balance positivo de su gestión, se reanuda en 1996 con el II ANFCAP, y nuevamente el 11 de enero de 2001²⁷², se suscribe el III ANFCAP, vigente en la actualidad. En la Exposición de Motivos se recogen sus objetivos,²⁷³ que son similares a los esbozados por el ANFC, pero referidos al colectivo encuadrado en su ámbito. El fundamento de su génesis

²⁷¹ Ar. 1985.

²⁷² Resolución de 11 de enero de 2001, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del III AFCAP de 11 de enero de 2001 (BOE 19-1-2001).

²⁷³ Los objetivos de la formación continua en las Administraciones Públicas se expresan en la Exposición de Motivos del ANFC:

- Mejorar la calidad del trabajo y, de este modo, mejorar la calidad de los servicios públicos.
- Contribuir al cumplimiento de las expectativas vitales de los empleados públicos.
- Favorecer la integración social de los empleados públicos en el macrosistema organizativo público, permitiendo el acceso a mejores puestos y, en definitiva, dando cumplimiento a sus expectativas profesionales.
- Difundir una actitud favorable hacia el aprendizaje, entendido como un proceso ininterrumpido durante el ciclo vital, permitiendo la adaptación de sus cualificaciones a los cambios al que se ven sometidas todas las organizaciones.
- Orientar a los empleados públicos sobre las oportunidades de aprendizaje que ofrecen los distintos promotores que cooperan en el ámbito de la Formación continua.

reside en el artículo 83.3 ET y en el Capítulo III de la Ley 9/1987, de 13 de mayo²⁷⁴, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El primer precepto ya lo hemos comentado con motivo de los otros acuerdos, y el segundo conjunto normativo (el Capítulo III de la citada ley), se dedica a la regulación de la negociación colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo, en cuyo artículo 31 estipula las materias objeto de negociación, entre las que se encuentra -en el apartado e)- la determinación de los programas y fondos para la formación y perfeccionamiento.

El III ANFCAP, consciente de la triple dimensión de la formación (dimensión individual, económica y social), sigue la estructura del ANFC, amoldando esta solo a las peculiaridades de su ámbito y destinatarios como ahora veremos. Tanta semejanza se completa con la atribución a los acuerdos de 2000, de un carácter supletorio en aquellos aspectos no contemplados por él. Así, en el artículo primero encontramos la reiteración del concepto de formación continua, como las acciones dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, si bien matizando que esta debe permitir *“compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios en las Administraciones Públicas con el desarrollo personal y profesional de los empleados públicos”*, es decir, se refiere a la actividad propia de los sujetos que difiere de los trabajadores de la empresa privada, como es obvio.

Los distintos ámbitos del acuerdo se regulan en los artículos 3, 4 y 5 del ANFCAP. Respecto al **ámbito territorial y al ámbito funcional**, estos se estratifican en los círculos concéntricos propios de la organización territorial española, de forma que el acuerdo se aplica en el ámbito de la Administración General del Estado, de la Administración de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local. Se erige como principio la coordinación entre estas Administraciones y las organizaciones sindicales, en aras a la consecución del interés público que impregna la actividad. En consecuencia, se consideran como legitimados para promover los planes formativos, las Administraciones y de los empleados públicos correlativos a cada parcela de la Administración. Por su parte, el **ámbito personal** se extiende no solo a los empleados con relación de carácter funcional, sino también a los empleados vinculados con la Administración por una relación estatutaria o laboral, con independencia del ámbito sectorial donde la negociación se produzca²⁷⁵. El **ámbito temporal** emula tanto en su período de vigencia como en su régimen de denuncia o prórroga tácita al ANFC, lo cual parece sumarse a la coordinación de la formación desde un prisma cronológico, con independencia del ámbito considerado, sea público o privado.

²⁷⁴ BOE 17-6-1987.

²⁷⁵ Además, resalta el compromiso del Acuerdo a favor de la inclusión de los empleados públicos discapacitados entre los colectivos destinatarios de las acciones formativas (D.A. 6ª).

La **tipología** de los planes formativos se agrupa en tres modalidades²⁷⁶, a las cuales se añaden los permisos individuales de formación. Se omite la mención a las acciones complementarias y de acompañamiento, propias de ANFC. Las tres variedades de planes son: los planes unitarios, los planes agrupados y los planes interadministrativos. Esta clasificación triple se corresponde con la del ANFC en planes de empresa, agrupados sectoriales e intersectoriales, respectivamente, con las peculiaridades propias de la Administración. Evidentemente se omite la cuarta posibilidad de este: planes específicos de la economía social. Debemos destacar la regulación que hace el Acuerdo respecto a los tiempos empleados en la formación en la D. A. Tercera: *“El tiempo de asistencia a los cursos de capacitación profesional o adaptación a un nuevo puesto de trabajo contenidos en planes de formación continua se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando dichas acciones se desarrollen dentro del horario de trabajo. Cuando la asistencia de los empleados públicos a este tipo de cursos tenga lugar fuera de la jornada laboral y sea autorizada por las Administraciones Públicas, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 115 TRLGSS, a efectos de protección por accidente de trabajo”*.

La **gestión** se encomienda a una Comisión General para la Formación Continua²⁷⁷ y a las distintas Comisiones de Formación Continua creadas en la Administración central, autonómica y local. La estructura de la gestión, tanto la cúspide y la desconcentración descendente, como la composición paritaria de estos órganos, nos recuerda la ya estudiada en el ANFC. El Acuerdo 2000 introduce como novedad la constitución en el seno de la Comisión General de una Comisión Permanente, con representación reducida y proporcional de sus miembros²⁷⁸, para el conocimiento y resolución de aquellas cuestiones que por razones de eficacia y agilidad así lo requieran y que determine la Comisión General. Corresponde al Instituto Nacional de la Función Pública otorgar un apoyo permanente a la Comisión General y, en el marco del acuerdo, le corresponde la gestión, seguimiento, control y evaluación de los fondos de formación continua, así como

²⁷⁶ Así, los planes unitarios afectan al personal de una sola Administración Pública con, al menos, 200 empleados públicos, independientemente del número de empleados o del volumen de las unidades u órganos que incluyan. Se asimila el número exigido mínimo al que se requería para los planes de empresa del ANFC de 1992, que posteriormente se redujo a 100 en 1996. Por su parte, los planes agrupados se caracterizan por afectar al personal de dos o más Entidades Locales de las encuadradas en este Acuerdo, que agrupen conjuntamente, al menos, 200 empleados. Finalmente, los planes interadministrativos se destinan a formar empleados públicos pertenecientes a distintas Administraciones Públicas.

²⁷⁷ Esta Comisión General, se instituyó en el primer Acuerdo entre Administración y Sindicatos de 15 de septiembre de 1994. Detenta una naturaleza paritaria, constituida como instancia deliberante, decisoria y de participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en materia de Formación Continua. Se le atribuyen numerosas funciones (en el artículo 15 ANFCAP), que pueden resumirse en velar por el cumplimiento del acuerdo, así como la coordinación de las distintas actuaciones que su desarrollo genere.

²⁷⁸ Esta será de seis representantes de la Administración, dos por cada una de las Administraciones Públicas representadas en la Comisión General, y seis representantes de las organizaciones sindicales

fomentar la participación en la misma y la investigación en esta cuestión (artículo 18).

Además de la ya mencionada Comisión Permanente, el III ANFC recoge a lo largo de su articulado y, especialmente en su Disposición Adicional Quinta, una serie de novedades respecto a los anteriores, que se centran en los siguientes puntos: A) La constitución de un Foro para la Formación continua en las Administraciones Públicas que sirva de cauce de participación y diálogo en las diferentes instancias implicadas, canalizando las propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad de la formación. B) La elaboración de sendos modelos metodológicos para la evaluación de necesidades de formación en las Administraciones Públicas, imprescindible para adecuar la oferta formativa a las necesidades de cualificación de estas y para la evaluación de los resultados y el impacto de la formación. C) La puesta en funcionamiento del Observatorio para la calidad de la formación en las Administraciones Públicas con el que culminaría el proceso de evaluación llevado a cabo a través de la aplicación de los modelos metodológicos mencionados. D) La información de toda la oferta formativa de los planes de formación Continua para su conocimiento y acceso a través de *Internet*, como instrumento al servicio de la orientación sobre las oportunidades de formación que se ofrece a los empleados públicos. Estas estipulaciones constituyen una relación de principios y un plan estratégico de actuación a lo largo de los cuatro años de vigencia, en aras a la adecuación de la oferta-necesidades formativas, así como al criterio de la calidad, en los cuáles la nueva ley de formación de 2002 hace especial hincapié.

Finalmente, la cuota asignada a su financiación se fija actualmente en el 9,75%, claramente superior a la atribuida en el sector privado.

CAPÍTULO TERCERO

OTRAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

Son diversos los aspectos de la formación profesional que pueden tratarse en relación con la prestación laboral; no obstante, al ser objeto de este trabajo la formación profesional y sus relaciones con el diálogo social, hemos ceñido el estudio en la formación profesional continua, que responde a este propósito. Aun así, debemos mencionar otras acciones en materia de formación en las cuales los agentes sociales pueden participar de una u otra forma, como son los programas en materia de formación y empleo (bien de forma separada o combinada), a los cuales nos referiremos seguidamente, desde una óptica comunitaria y por supuesto, desde la perspectiva nacional española. Dejamos a un lado, la formación que puede ser impartida mediante becas o prácticas en empresas sin ligazón a un contrato de trabajo y por tanto, no alcanza la consideración de relación laboral, pero que en muchos casos se confunde, sobre todo por su utilización fraudulenta.

1. PROGRAMAS EN MATERIA DE FORMACIÓN

1.1. *EN EUROPA: EL PROGRAMA LEONARDO*

Este programa se puso en funcionamiento en 1995 (junto con los Programas Sócrates, en materia de educación y el Programa La Juventud con Europa), con el fin de responder a los nuevos retos aparecidos a raíz del Tratado de Maastricht a favor de la cooperación europea en ámbitos como la educación, la formación y la juventud. El Programa Leonardo se centra en fomentar el desarrollo de políticas y de acciones innovadoras en los Estados miembros en temas como la formación profesional inicial y continua, incluyendo la cooperación entre las universidades y las empresas, todo ello bajo el lema de la formación como un proceso permanente a lo largo de toda la vida. Los beneficiarios del programa son: aprendices o jóvenes en formación profesional; jóvenes trabajadores; estudiantes y jóvenes titulados; formadores, tutores o responsables de la formación en las empresas; pro-

fesores o formadores en lenguas; personas facultadas para iniciar a nivel local, regional o nacional y miembros de un sindicato o de una unión empresarial. Observamos que los destinatarios pueden ser trabajadores jóvenes o también los agentes sociales.

La primera fase del Programa finalizó con éxito y por tanto, se ha abierto una segunda etapa que se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006²⁷⁹, con una dotación económica de 1,15 millones de euros, y con una línea de trabajo básica: mejorar la calidad, la innovación y la dimensión europea de los sistemas y prácticas de formación profesional a través de la cooperación internacional.

1.2. EN ESPAÑA Y EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En España, tanto a nivel de la Administración central como regional, destacamos, según el reparto de competencias, el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional²⁸⁰, como modalidad de formación ocupacional por excelencia. Este programa va destinado a la población desempleada, especialmente jóvenes, que requieran formación previa a la inserción laboral. Coordina la formación teórica y práctica dentro de las aulas, así como la práctica en empresas. Dado que se configura como una relación docente no laboral, se percibe una beca o ayuda y por tanto, no tiene naturaleza de salario; además, al final del curso reciben un certificado de profesionalidad oficial²⁸¹.

También las Comunidades Autónomas, dentro del marco de las políticas de empleo, arbitran distintas medidas de fomento y promoción de la formación destinados a los colectivos más necesitados de ella²⁸².

²⁷⁹ El programa Leonardo Da Vinci se estableció mediante la Decisión del Consejo, de 6 de diciembre de 1994 (Decisión 94/819/CE/ DOCE, 29 de diciembre de 1994), por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea y se aplicaría desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1999.

²⁸⁰ Aprobado por el RD 631/ 1993, de 3 de mayo y complementado y desarrollado por numerosa normativa como: RD 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de Formación Profesional Ocupacional.

²⁸¹ El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales viene elaborando un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Cultura a efectos de establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas de formación profesional reglada y los conocimientos adquiridos en la formación profesional ocupacional y en la experiencia laboral. Los certificados de profesionalidad pertenecen a cuatro sectores de actividad, dentro de los cuales se incluyen las familias profesionales, y a su vez dentro de estas, se establece el elenco de especialidades o denominaciones. Hasta la fecha existen 130 especialidades que tienen su correspondiente Certificado de Profesionalidad, y que se agrupan en 25 familias, dentro de los cuatro sectores de actividad (agrario, construcción, industria y servicios). Por ejemplo: la especialidad de mecánico de vehículos ligeros cuyo certificado se aprobó por el RD 541/1997, pertenece a la familia de la automoción, dentro del sector industria.

²⁸² Por ejemplo, la Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha tiene transferida la gestión de la formación profesional ocupacional desde 1998. Así, regula en la Orden de 16 de diciembre de 1999

2. PROGRAMAS EN LOS QUE SE PRODUCE EL BINOMIO FORMACIÓN-EMPLEO

Dentro de la filosofía indisoluble que para nosotros tiene la formación con el empleo, debemos detenernos en esta clase de programas. Estos revisten especial interés, ya que combinan períodos de formación con períodos de contratación. Se dirigen a procurar la inserción profesional de colectivos desfavorecidos que por diversas razones -escasa formación, una minusvalía física o psíquica y otras circunstancias-, les relegan a los últimos puestos en la carrera por el empleo. Siguiendo la visión global y general que hemos elegido en la configuración de este trabajo, citamos, sin ánimo de ser exhaustivos, algunas de estas iniciativas en los distintos niveles territoriales y competenciales.

2.1. EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA: DISTINTAS INICIATIVAS Y PACTOS

En este marco supranacional, ha destacado desde hace años, la Iniciativa Comunitaria “Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos”, financiada en parte por el Fondo Social Europeo, que extendió sus efectos hasta diciembre de 1999. Su objetivo era mejorar el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de las personas más vulnerables de la sociedad y grupos desfavorecidos, cada uno de cuyos grupos se recogían en uno de los cuatro Capítulos que estructuraba la Iniciativa²⁸³. Esta diseñaba las pautas a las que deben ajustarse los programas de formación-empleo de los distintos Estados miembros que concurrían a sus convocatorias para la obtención de la subvención. Programas que normalmente se desarrollaban por las Corporaciones Locales que ya

(DOCM 23-12-1999) distintas ayudas para la formación ocupacional, dentro del conjunto de medidas diseñado en el Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha, dirigida a parados de larga duración, desempleados con responsabilidades familiares, minusválidos, mujeres y desempleados con una determinada edad. Anteriormente, al traspaso de competencias también se dotaban ayudas económicas destinadas a la formación ocupacional y continua, que se desarrollase por aquellas entidades que tuviesen firmado un convenio de colaboración con la Administración regional (como es el caso de FECMES, Cámara de Comercio, FEDA, FOREM, UGT-CLM) dentro del paquete de medidas de un Programa Operativo de recursos humanos, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

²⁸³ Los Capítulos y correspondientes colectivos de la Iniciativa son:

- *Empleo-Now*, destinado al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y formación profesional.
- *Empleo-Horizon*, encargado de mejorar las posibilidades de empleo de personas minusválidas.
- *Empleo-Youthstart*, que favorece la integración en el mercado de trabajo de jóvenes menores de veinte años, que no poseen cualificación suficiente para acceder a un puesto de trabajo.
- *Empleo-Integra*, para la promoción de medidas para mejorar el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de los grupos vulnerables excluidos de él o en peligro de estarlo, por su situación social, raza, etc. Aquí se incluyen especialmente, a los inmigrantes y refugiados, familias monoparentales, población reclusa o exreclusos, toxicómanos en rehabilitación y alcohólicos, minorías étnicas y personas sin techo.

guardan una larga experiencia en esta materia. Al finalizar esta Iniciativa, le toma el relevo la Iniciativa EQUAL²⁸⁴, que se desarrolla actualmente (período 2000-2006), y que tiene como objetivo principal la cooperación transnacional contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase de relación con el mercado de trabajo. En el marco de esta iniciativa se financian en forma de subvenciones del Fondo Social Europeo, aquellas actividades que cumplan los objetivos citados dentro de los temas que fundamentan los cuatro pilares de la estrategia europea de empleo, que como ya mencionamos se encuentra la adaptabilidad a los cambios. En ellos se exige la participación de los interlocutores sociales como socios de las asociaciones estratégicas que desarrollarán las actividades financiadas en este proyecto.

También en el ámbito comunitario merece especial mención la acción denominada “Pactos Territoriales por el Empleo”. Son el resultado de un debate, que desemboca en un acuerdo entre los interlocutores locales, publicado en un documento estratégico y acompañado de compromisos operativos o financieros adoptados por cada uno de ellos. Su objetivo principal es lograr una amplia colaboración regional o local que permita, en general una mayor integración y coordinación de las medidas a favor del empleo. En estos Pactos son parte interesada los interlocutores sociales, junto a las autoridades y Administraciones Públicas, entre otros, por lo que consideramos a estas acciones como otro exponente del diálogo o concertación social de nivel inferior.

2.2. EN EL ÁMBITO NACIONAL Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Dentro de las políticas activas nacionales de fomento del empleo, aunque si bien es cierto que la gestión ha sido transferida a numerosas Comunidades autónomas²⁸⁵, destacan los programas de Escuela Taller y Casas de Oficios y los recientes Talleres de Empleo. Los dos primeros son programas públicos de “empleo-formación”, que tienen como finalidad cualificar a desempleados menores de veinticinco años mediante la alternancia del trabajo y la práctica profesional. Las actuaciones se concentran en ocupaciones tales como la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; o bien en la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente. Ambas modalidades se dividen en dos etapas, cuya duración oscila entre seis meses y dos años, según el programa. El primer ciclo es el formativo de iniciación, donde se imparte la formación profesional ocupacional de acuerdo con un plan aprobado por el INEM, y en la cual los alumnos perciben una beca. En la segunda fase, estos son contratados normalmente por la entidad promotora, mediante un contrato para la formación, y es aquí donde se produce la alternancia entre la formación y el trabajo.

²⁸⁴ Comunicación de la Comisión (2000C 127/02), de 14 de abril de 2000 (DOCE 127/02, de 5 de mayo).

²⁸⁵ Como es el caso de Cataluña, Galicia, Valencia, Canarias, Navarra y Madrid.

Estos proyectos, que guardan una larga tradición²⁸⁶ en las políticas de empleo españolas, son merecedores de una valoración muy positiva por diversos motivos. De un lado, consiguen incrementar la motivación del desempleado, ya que el alumno-trabajador percibe un salario o una beca, según la fase en la que se encuentre, y una formación práctica y teórica. De otro lado, las estadísticas elaboradas hasta la fecha arrojan un elevado índice de inserción de los colectivos que finalizan en estos programas²⁸⁷. Esto ha motivado la mención por la Comisión Europea de esta acción por el empleo como ejemplo de “buena práctica”, es decir, se le eleva al estatus de modelo a imitar por otros países del entorno²⁸⁸.

Debido al éxito de estos programas, se aprueba en 1999²⁸⁹ una acción similar pero destinada a otros colectivos, en los cuales la edad no es un condicionante. Nos referimos a los Talleres de Empleo dirigidos a desempleados mayores de veinticinco años o más, que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo (parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y discapacitados), y aquellos que se determine como colectivos preferentes en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año. La duración oscila entre un mínimo de seis meses y un máximo de un año, durante la cual las personas seleccionadas son contratadas para realizar obras y servicios de utilidad pública o interés social, relacionados con los nuevos yacimientos de empleo y que dé lugar a su inserción en un trabajo por cuenta ajena, a la creación de una empresa o a Economía Social.

Finalmente, en el ámbito de las Comunidades Autónomas también se desarrollan programas similares que alternan estas dos variables, dentro de sus Acuerdos o Pactos para el empleo, frutos del diálogo y la concertación social a nivel regional. Así por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en desarrollo del Acuerdo Regional de Empleo, articula diversas medidas de esta naturaleza, que reciben financiación autonómica para su ejecución, como los módulos de formación y empleo en las Entidades Locales, módulos de formación y empleo en empresas, agrupaciones de empresas y entidades sin ánimo de lucro o los módulos de integración laboral en entidades sin ánimo de lucro²⁹⁰.

²⁸⁶ Esta experiencia comenzó en 1985 y actualmente se encuentra regulada por la Orden de 3 de agosto de 1994.

²⁸⁷ En 1997, la inserción ascendió al 66,71%, siendo más numeroso el porcentaje de hombre que de mujeres que encontraron empleo a través de estos programas.

²⁸⁸ Comisión Europea, *Pactos territoriales para el empleo-ejemplos de buenas prácticas*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1997, pág. 37.

²⁸⁹ Aprobados por RD 282/1999, de 22 de febrero.

²⁹⁰ Regulados en las Órdenes de la Consejería de Industria y Trabajo de Castilla-La Mancha de 10, 14 y 15 de diciembre de 1999, respectivamente (DOCM 23-12-1999).

3. REFERENCIA A LOS CONTRATOS FORMATIVOS

El artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores²⁹¹ regula el contrato en prácticas y el contrato para la formación. Ambos tienen un doble objetivo: por un lado, persiguen el fomento de empleo de los más jóvenes, disfrutando así, el empresario, de las ventajas de un contrato de carácter temporal; y por otro lado, suponen la adquisición de una formación en el propio trabajo. Ese uso alternativo de estos contratos ha propiciado la inestabilidad legal de las dos figuras desde la entrada en vigor del ET en 1980²⁹².

El **contrato en prácticas** tiene por objeto facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, dentro de los cuatro años siguientes desde la obtención del título. Su duración puede oscilar entre un mínimo de seis meses y un máximo de dos años.

El **contrato para la formación** (antiguamente denominado contrato de aprendizaje) se dirige a aquellos jóvenes que carecen de cualificación profesional. Su objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria, para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación. Su duración puede estar comprendida entre un mínimo de seis y un máximo de tres años, salvo que el trabajador sea una persona minusválida, que entonces, se permite su celebración por un período máximo de cuatro años²⁹³. Exige un requisito de edad, ya que está pensado para estos colectivos más jóvenes cuyo principal obstáculo en el acceso al empleo es la falta de experiencia profesional unido a la falta de formación. Por tanto el trabajador contratado debe tener una edad comprendida entre los dieciséis y los veintiún años, aunque se permiten unas excepciones regladas²⁹⁴.

²⁹¹ El RD 488/1998, de 27 de marzo (BOE 9-4-98), desarrolla este precepto sobre los contratos formativos, y la Orden de 14 de julio de 1998 (BOE del 28), regula los aspectos formativos del contrato para la formación.

²⁹² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F., “Los contratos formativos en la concertación social de 1997: la reforma de la reforma”, en AA. VV., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. ...op. cit.*, pág. 35

²⁹³ Artículo 11.2 c) ET: La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pero mediante convenio colectivo se pueden establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

²⁹⁴ Este requisito tiene dos excepciones: una, las contrataciones efectuadas con minusválidos donde no se aplica el límite de edad, y otra, las contrataciones celebradas en el marco de la Escuela Taller y Casas de oficios, en las cuales el tope de edad se eleva hasta los veinticuatro años. Tras la reforma laboral efectuada por la ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 10-7-2001), que matiza la redacción que había establecido el RDL. 5/2001, de 2 marzo, al que deroga, también se elimina el requisito de la edad cuando se trate de determinados colectivos (artículo 11.2. a) ET) Estos grupos son: minusválidos, que ya existía, trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el

El contrato para la formación es fundamentalmente un contrato barato para el empresario, en lo que al salario y protección social se refiere, y además con las ventajas para este de su duración determinada. Respecto al salario, este suele ser el salario mínimo interprofesional proporcional al tiempo efectivo de trabajo, salvo que el convenio colectivo establezca otro distinto. En cuanto a la protección social, este contrato tiene una escasa protección y no cubre la prestación por desempleo, aunque se ha mejorado con las últimas reformas²⁹⁵. De su doble finalidad insertiva en el mercado laboral de jóvenes y su finalidad formativa, esta última no ha sido cumplida satisfactoriamente²⁹⁶.

Lo más importante de este contrato, es que el legislador obliga a que el contrato se celebre a tiempo completo, de cuya jornada un mínimo del 15% debe destinarse a formación teórica²⁹⁷. El valor de la formación afecta a la propia esencia del contrato, de forma que el incumplimiento de las obligaciones sobre ella, lo transforman en un contrato de carácter ordinario o común, es decir, por tiempo indefinido (artículo 11.2. k) ET). Por tanto, la formación se configura como un deber específico del contrato para la formación, como obligación de prestación de enseñanza del empleador y como correlativa obligación de aprender del (en principio aprendiz) trabajador como deber indisolublemente unido al deber de trabajar.²⁹⁸ La regulación del contrato obliga a que la formación general básica sea el primer objetivo de la formación teórica, que debe proporcionarse cuando los trabajadores contratados no hayan finalizado los educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria. En este supuesto se produce una desconexión entre formación teórica y práctica de carácter transitorio²⁹⁹, es decir, completado el ci-

desempeño del puesto de trabajo; aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral; y quienes se encuentren en situación de exclusión social. Estas nuevas salvedades han suscitado grandes críticas por las situaciones injustas y absurdas que podrían producirse. Por ejemplo piénsese en el inmigrante que con este tipo de contrato recibe un salario bajo o el desempleado perceptor del subsidio mayor de 52 años, lo que hace cuestionar si se trata de un verdadero contrato para la inserción laboral de determinados colectivos.

²⁹⁵ Artículo 11.2 i) ET: La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Anteriormente, tenían menor protección. Esta mejora fue fruto del diálogo social que desembocó en la reforma de 1997.

²⁹⁶ AA.VV. (Coordinador A. SUPLOT), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1999, pág. 69.

²⁹⁷ El tiempo dedicado a la formación teórica, aspecto básico de la prestación, fue muy criticado en la regulación anterior del denominado contrato de aprendizaje, según MERINO SENOVIÑA, H., "Contratos formativos y a tiempo parcial", en *Gaceta Sindical*, nº 158, especial monográfico, 1997, pág. 26.

²⁹⁸ PRADO DE REYES, F.J., *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, 1979, págs. 203 y ss.

²⁹⁹ PRADO LAGUNA, J.L., "Los aspectos formativos en el nuevo contrato para la formación", *RDS* nº 3, pág. 94.

clo educativo y aún vigente el contrato se continuará con la formación teórica adecuada al oficio o puesto de trabajo desempeñado³⁰⁰.

Justamente, confluyen en los contratos formativos dos factores que son relevantes para nuestro estudio. Uno, la convergencia en el contrato para la formación de una mixtura de las tres formaciones estudiadas: formación ocupacional, reglada y continua. Resulta difícil averiguar dónde comienza una, y dónde finaliza la otra, si bien es cierto que se catalogaría más bien dentro de la formación continua por insertarse en una relación laboral instituida formalmente con el contrato de trabajo. El segundo elemento se trata del impulso de la negociación colectiva como instrumento de regulación de algunos aspectos de estas figuras contractuales. Precisamente fruto del diálogo social, la reforma del 97³⁰¹ mejora estos contratos, especialmente el contrato para la formación (denominado contrato basura), ajustando su régimen a su finalidad formativa³⁰² y se da una mayor competencia a la autonomía colectiva en la materia³⁰³. Además, se faculta a la negociación colectiva para establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido³⁰⁴ (artículo 11.3 ET).

Finalmente, continuando con la doble vertiente de método adoptado, apuntamos que la formación unida al puesto de trabajo también tiene una proyección

³⁰⁰ En este sentido, ALBIOL MONTESINOS, I., *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*. Tirant lo blanch, Valencia, 1994, pág. 74, y CARDENAL GARRO, M., *Contratos de trabajo formativos*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 65.

³⁰¹ Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE del 30).

³⁰² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F., “Los contratos formativos en la concertación social de 1997: la reforma de la reforma”, en AA. VV., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. ...op. cit.*, págs. 45 y ss. La autora considera que el sentido general de la reforma puede sintetizarse en la acentuación del significado de la formación en dos sentidos: el primero, mediante la relación formación-duración del contrato; el segundo, mediante la interpretación restrictiva del término “formación”. A esto añade la profesora FERNÁNDEZ LÓPEZ las garantías que la reforma aumenta respecto a la regulación anterior frente a la excesiva precarización de estas figuras contractuales como son la precisión del objeto del contrato, la limitación cuantitativa y la elevación del techo de protección salarial y social.

³⁰³ Por ejemplo, en el contrato de prácticas (artículo 11.1 ET) mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, niveles o categorías objeto de este contrato (artículo 11.1 a) ET). También la duración mínima y máxima puede modificarse por negociación colectiva dentro de los límites legales, así como la regulación del período de prueba y la retribución de los trabajadores sujetos a esta modalidad contractual. En el contrato para la formación la negociación colectiva podrá regular aspectos como (artículo 11.2 ET): número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, la duración mínima y máxima dentro de los límites legales del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, así como su régimen de alternancia o concentración del mismo, respecto del tiempo de trabajo efectivo y la retribución del trabajador.

³⁰⁴ También fruto de este diálogo social dentro de las distintas políticas de fomento del empleo destaca desde 1997, tras el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, el cambio cultural experimentado por los poderes públicos de cara a fomentar la contratación estable o indefinida, frente al fomento de la contratación temporal, como se hizo en años anteriores.

comunitaria. La Comisión Europea, a través del Europass Training (Europase de Formación) fomenta los períodos de formación laboral, incluyendo la etapa como aprendiz, en otro Estado Miembro, lo cual se acredita mediante un documento que recibe ese nombre³⁰⁵.

³⁰⁵ NI CHEALLAIGH, M., “Tendencias europeas en la gestión de la formación”, en AA.VV.,... *op. cit.*, pág.42.

CAPÍTULO CUARTO

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS AGENTES SOCIALES

En este Capítulo mencionaremos la participación institucional, como otra forma del diálogo social. Esta cooperación ya está presente en la mente de los agentes sociales protagonistas de la concertación social desde sus preludios democráticos. Así, el ABI-79 ya incluía como compromiso el de la participación de los agentes sociales en diferentes Administraciones Públicas y seguidamente el ANE-81, incorporaba en el apartado de “Consolidación Sindical” el compromiso del Gobierno de hacer efectiva la participación de las centrales sindicales y organizaciones empresariales representativas en la gestión de distintos organismos, como el INEM, INSS, Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Instituto Social de Tiempo Libre, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en otros organismos como la Junta Superior de Precios o la vigilancia del funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. Es decir, existía y permanece la intención de reforzar la participación institucional de los agentes sociales en los organismos relacionados con las relaciones sindicales, laborales y de la Seguridad Social.

1. CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Creado por ley 1/1986 de 7 de enero³⁰⁶ (modificada por Ley 19/1997, de 9 de junio)³⁰⁷, el Consejo es un órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como “*órgano consultivo y de participación institucional de las Administraciones públicas y de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional*”³⁰⁸

³⁰⁶ BOE 10-1- 1986.

³⁰⁷ El Reglamento de funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional se aprueba por el RD 365/1987, de 27 de febrero (BOE de 14 de marzo de 1987), sustituido por RD 1684/1997, de 7 de noviembre.

³⁰⁸ El artículo 1 de la Ley 1/1986 sólo hacía mención a la formación reglada y ocupacional, siendo modificada la referencia y sustituyéndola por una de carácter general a la formación profesional en general, donde se incluye a la formación continua específica de los trabajadores en activo.

(artículo 1 LCGFP). La nueva ley reguladora de la formación profesional de 2002 sigue reconociendo a este Consejo esta naturaleza deliberante que permite la contribución de los agentes sociales expresamente.

A este fin responde su **composición** tripartita que acoge en su seno a la Administración (principalmente representada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Educación y Cultura, las Comunidades Autónomas más Ceuta y Melilla, tras la reforma de 1997) y los agentes sociales en la proporción que indica el artículo 3 de la LCGFP³⁰⁹. Los órganos en los cuales se integran son: el presidente, los cuatro vicepresidentes, los numerosos vocales y un Secretario General, que prestará asistencia técnica y administrativa (artículo 3 del RCGFP)³¹⁰. El Consejo, según el artículo 15 y siguientes del RCGFP, funcionará en Pleno o en Comisión Permanente, y en comisiones de trabajo, a decisión de los dos anteriores para la realización de estudios y propuestas concretas³¹¹. Los acuerdos se adoptan por mayoría, ostentando un voto cada uno de los representantes de las Ad-

³⁰⁹ Según este artículo, la composición del Consejo se distribuirá de la siguiente forma:

a) Un Presidente. Ostentará la Presidencia, alternativamente y por períodos anuales, el Ministro de Educación y Cultura y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

b) Cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que lo integran, elegidos por y entre los Vocales de cada grupo; excepto en el de representantes de la Administración General del Estado, en el cual la Vicepresidencia corresponderá, alternativamente, al Secretario general de Educación y Formación Profesional y al Secretario general de Empleo, por períodos anuales en los que no ejerza la Presidencia el titular del Departamento.

c) Diecisiete Vocales en el ámbito de la Administración General del Estado, en representación de:

a. Diez representantes de los Ministerios de Educación y Cultura, y de Trabajo y Asuntos Sociales, desempeñando sus respectivas Vocalías, alternativamente, el Secretario general de Educación y Formación Profesional y el Secretario general de Empleo, cuando no ostenten la Vicepresidencia correspondiente de la Administración General del Estado.

b. Un representante por cada uno de los Ministerios de Defensa, de Economía y Hacienda, de Industria y Energía, de Agricultura, Pesca y Alimentación, de Administraciones Públicas, de Sanidad y consumo, y de Medio Ambiente, designados por los titulares de los Departamentos respectivos.

d) Diecisiete Vocales en representación de las Comunidades Autónomas, así como un Vocal por cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla.

e) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones empresariales más representativas.

f) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones sindicales más representativas.

³¹⁰ Los miembros del Consejo, y sus suplentes cuya renovación se producirá cada cuatro años, serán nombrados y cesados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de los respectivos Departamentos ministeriales, y de los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (artículo 3.5 y 3.6 LCGFP). El Secretario general del Consejo, con voz pero sin voto, será el funcionario designado a propuesta conjunta de los Ministros de Educación y Cultura y de Trabajo y asuntos Sociales (artículo 3.2 LCGFP).

³¹¹ Debe reunirse en Pleno al menos una vez al año con carácter preceptivo, o cuando lo convoque su Presidente a iniciativa propia o a solicitud de la cuarta parte de sus miembros. La Comisión Permanente se reunirá mensualmente, así como cuantas veces sea convocada, como el Pleno, su Presidente a iniciativa propia o a solicitud de la cuarta parte de sus miembros (artículo 15.2 y 3 RCGFP y D.A. Única LCGFP).

ministraciones públicas y dos cada uno de los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales (artículo 3.3 LCGFP)³¹².

Las **funciones** del Consejo General de Formación Profesional se especifican en el artículo 2 del RCGFP³¹³, entre las que destaca la elaboración, evaluación y control del Plan Nacional de Formación Profesional, para cuyo desarrollo elaborará su programa anual de actividades y aprobará la memoria anual del ejercicio transcurrido.

En 1997, se modifica la composición del Consejo para dar entrada a los representantes de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, tal y como explica la Exposición de Motivos de la Ley 19/1997, con la finalidad de diseñar una línea de actuación coordinada con criterios homogéneos a aplicar por las distintas Administraciones públicas competentes en la materia. Aparte de esta participación institucional a nivel nacional, dentro del marco de las transferencias en materia educativa y de Formación Profesional, se han creado, a nivel de **Comunidad Autónoma**, los Consejos Autonómicos de Formación Profesional, con competencias similares a las del Consejo General en su ámbito de actuación³¹⁴. Saltando al ámbito supranacional, también en la **Unión Europea** existe un Comité Consultivo de Formación Profesional, como uno más de los seis Comités interprofesionales de los distintos ámbitos de la política social comunitaria. Aunque esta institución está formada por una delegación tripartita de repre-

³¹² Así, 19 representantes x 2 votos cada uno, de lado empresarial, más 19 x 2 del lado sindical suman 38 + 38 = 76 votos de los agentes sociales. Por parte de las Administraciones: 17 vocales de la Administración General del Estado x 1 voto cada uno; más 17 vocales en representación de las Comunidades Autónomas, más un vocal por las plazas fuertes de Ceuta y Melilla suman un total de 35 votos por las Administraciones. La conclusión es que la mayoría de los votos se ostentan por los agentes sociales.

³¹³ Según este precepto las funciones son: a) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional, dentro de cuyo marco las Comunidades Autónomas con competencias en la gestión de aquel podrán regular para su territorio sus características específicas. A estos efectos se adjuntará memoria económica en la que se especificará el origen y aplicación de los recursos financieros; b) Evaluar y controlar la ejecución del Programa Nacional y proponer su actualización cuando fuera necesario, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades autónomas en este ámbito, a cuyo fin se adjuntará la correspondiente memoria económica. c) Informar los proyectos de planes de estudios y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de formación profesional ocupacional y, en su caso, su homologación académica o profesional con los correspondientes grados de formación profesional reglada, sin perjuicio de las competencias del Consejo Escolar del Estado en esta materia; d) Informar sobre cualesquiera asuntos que, sobre formación profesional, puedan serle sometidos por las Administraciones públicas; e) Emitir propuestas y recomendaciones a las Administraciones públicas competentes en materia de formación profesional, especialmente las relacionadas con la ejecución del Programa Nacional de Formación Profesional. f) Proponer acciones para mejorar la orientación profesional, en particular las realizadas en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; g) Evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollen en materia de formación profesional.

³¹⁴ Así por ejemplo en Castilla-La Mancha por Ley 1/2001, de 5 de abril, se crea y se regula el Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha (DOCM 17- 4 - 2001).

sentantes nacionales (empresarios, sindicatos y gobiernos), designados por los Estados miembros y nombrados por el Consejo, con la misión de asesorar y asistir a la Comisión en la aplicación de políticas sociales específicas, no se considera un foro de diálogo social³¹⁵.

2. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Se puede considerar la institucionalización permanente del diálogo social³¹⁶, que se produce paralelamente a los pactos sociales de los añosnoventa³¹⁷ estudiados en la evolución del diálogo social. El fundamento jurídico de su origen resulta controvertido, lo que ha generado discrepancias entre la doctrina. Así, una parte de la doctrina estima que el artículo 131.2 CE³¹⁸ cimienta la creación del CES, a pesar de que la Exposición de Motivos de la ley de 1991, no lo mencione y parezca más bien que se debe al artículo 9.2 CE, tal como adujo el Gobierno en su momento. El argumento a favor de esta tesis: si bien es cierto que la creación ha sido potestativa porque no existe en España una planificación general de la economía (como expone el artículo de forma facultativa -“podrá”, fruto de esa ambigüedad derivada del consenso político del que peca nuestra Constitución-), en el supuesto de que esta planificación se produjese, el órgano consultivo devendría obligatorio y por tanto, ya se encontraría constituido y con las competencias definidas en su ley reguladora³¹⁹. El artículo no nombra explícitamente a este tipo de Consejo y permite dudar entre la Constitución de un Consejo sólo y exclusiva-

³¹⁵ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *El diálogo social en la Unión Europea*, MTAS, 1997, pág. 35.

³¹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*,op. cit. , pág. 633.

³¹⁷ MONTOYA MELGAR, A., “El diálogo...” op. cit. pág. 150.

³¹⁸ La dicción de este precepto es la siguiente: 1. “El Estado, mediante Ley, podrá planificar la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo Regional y Sectorial y estimular el crecimiento de la renta y la riqueza y su más justa distribución. 2. El Gobierno elaborará los proyectos de planificación, de acuerdo con las previsiones que sean suministradas por las Comunidades Autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. **A tal fin se constituirá un Consejo cuya composición y funciones se desarrollarán por Ley**”.

³¹⁹ GARCÍA RUIZ, J.L., “ La representación de intereses en las democracias avanzadas: experiencias de la Unión Europea y de sus Estados Miembros” en AA.VV. (Coordinador DURÁN LÓPEZ, F.), *El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica*, Colección CES, Madrid, 2000, pág. 60. También confrontar mismo autor en *El Consejo Económico y social. Génesis constituyente y parlamentaria*, Colección CES, Madrid, 1994, págs. 127 y ss. Por el contrario, MONTOYA MELGAR, A., “El diálogo...” op. cit. pág. 150, estima que el Consejo Económico y Social no se identifica con el previsto en el artículo 131.2 CE, que no se ha constituido. Aquél es por un lado (respondiendo al doble sentido que el Diccionario de la Lengua Española da al término “concertación”) una institución de reunión y diálogo, pero por otro constituye un ámbito que muestra los diferentes puntos de vista de las organizaciones en él representadas, reproduciéndose así las diversidades de intereses sociales y económicos, de lo cual queda constancia en la pluralidad de ideas esbozadas en algunos Dictámenes.

mente para la planificación, o con competencias más generales en temas económicos y sociales, para asesorar al Gobierno y foro de intereses. Al final el legislador se decantó por esta segunda posibilidad, tal como pensaba la doctrina por unanimidad y las fuerzas sociales, que ya lo expresan en el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979³²⁰. Pero diversos acontecimientos políticos y la construcción del Estado de las Autonomías dejaron transcurrir más de diez años hasta que este órgano fuese una realidad³²¹, gracias a la Ley 21/1991, de 17 de junio³²².

El CES es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral (artículo 1.2 LCES), adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se configura como un ente de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad, y con la autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines (artículo 1.3 LCES). Como institución de participación formalizada y máxima sobre iniciativas socioeconómicas y laborales³²³, donde los agentes sociales pueden manifestar sus opiniones antes de que el Gobierno adopte determinadas decisiones, completa el diálogo social sin sustituirlo. El CES, que no está previsto ni para la concertación social ni para la negociación colectiva³²⁴, actúa con independencia del Gobierno, el cual no participa en su composición como veremos seguidamente³²⁵.

Su **composición** tripartita integra a 61 miembros que se reparten en tres grupos de veinte personas, cada uno representativos de distintos intereses (artículo 2.1 de la LCES). Así: el primer grupo, 20 representantes de las organizaciones sindicales, que hayan obtenido la condición de más representativas, en propor-

³²⁰ Este Acuerdo ya mencionaba la urgencia de constituir “*El Consejo Económico y Social para que las distintas fuerzas sociales dispongan de un terreno común en el que pueda producirse el diálogo y la negociación que pudiera afectar a los grandes temas económicos y sociales*”. También en las iniciativas promovidas en el debate de la I Legislatura sobre el “Programa a medio plazo para la economía española” de 1979, se instaba al Gobierno a la urgente creación de este Consejo Económico y social, previsto en el artículo 131 CE, como complemento institucional al marco democrático de relaciones industriales.

³²¹ GARCÍA RUIZ, J.L., “La representación de intereses en las democracias avanzadas: experiencias de la Unión Europea y de sus Estados Miembros” en AA.VV. (Coordinador DURÁN LÓPEZ, F.), *El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica*, Colección CES, Madrid, 2000, Pág. 58 y 59.

³²² (BOE del 18). El Reglamento de organización y funcionamiento interno se publica por Resolución de 31 de marzo de 1993 (BOE 13-4-93) modificado por sucesivas disposiciones: Resolución 20-1-1994 (BOE 14-2-1994), sobre el procedimiento de urgencia; Resolución 24-10-1994 (BOE 10-11-1994) sobre las comisiones de trabajo; Resolución 26-6-1995 (BOE 2-10-1995) sobre la presentación de enmiendas y emisión de dictámenes.

³²³ MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación social y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social”, RL, 1994 -II, págs. 357 y ss.

³²⁴ AA. VV., *Memento Práctico Francis Lefebvre (Social)*, Madrid, 2002, pág. 164.

³²⁵ GARCÍA RUIZ, J.L., “La representación de intereses en las democracias avanzadas: experiencias de la Unión Europea y de sus Estados Miembros” en AA.VV. (Coordinador DURÁN LÓPEZ, F.), *El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica*, Colección CES, Madrid, 2000, pág. 60.

ción a su representatividad.; segundo grupo, 20 representantes de las organizaciones empresariales, que gocen de capacidad representativa, en proporción a su representatividad; tercer grupo, este reviste una composición heterogénea en representación de distintos sectores de intereses de la sociedad³²⁶. Los miembros³²⁷ son nombrados por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previamente designados por las organizaciones, entidades y asociaciones mencionadas (artículo 3 LCES). Funcionarán en Pleno, en Comisión Permanente, en Comisiones de Trabajo. Además consta de un Presidente³²⁸ y de vicepresidentes y de una Secretaría General al frente de la cual se encuentra un Secretario General³²⁹.

Sus **funciones** principales, según el artículo 7 de la LCES, consisten en emitir dictamen con carácter preceptivo sobre Anteproyectos de Leyes del Estado y Proyectos de Reales Decretos Legislativos que regulen materias socioeconómicas y laborales, y Proyectos de Reales Decretos que se considere por el Gobierno que tienen una especial trascendencia en la regulación de las indicadas materias³³⁰. Se exceptúan expresamente de esta consulta el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. También puede emitir dictamen en los asuntos que, con carácter facultativo, se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros³³¹. Otra función interesante es la elaboración, a solicitud

³²⁶ Así: a) 3 del sector agrario, nombrados por las organizaciones profesionales con implantación en el sector; b) 3 del sector marítimo pesquero, por las organizaciones de productores con implantación en el sector; c) 4 consumidores y usuarios, por el Consejo de Consumidores y Usuarios (artículo 22.5 Ley 26/1984); d) 4 del sector de la economía social, por las asociaciones de cooperativas y sociedades laborales; e) 6 expertos en las materias competencia del Consejo, nombrados por el Gobierno a propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y de Economía y Hacienda, previa consulta a las organizaciones representadas en el Consejo.

³²⁷ El **mandato** dura cuatro años, renovable por períodos de igual duración, que comienza a computarse desde el día siguiente al de la publicación en el BOE de su nombramiento.

³²⁸ El Presidente es nombrado por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, y de Economía y Hacienda, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo. En todo caso, la persona cuyo nombramiento se proponga, debe contar con el apoyo de, al menos, dos tercios de los miembros del Consejo (artículo 3.1 LCES).

³²⁹ La Secretaría General es un órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo y depositario de la fe pública de sus acuerdos (artículo 3.3. LCES). El secretario general se nombra y cesa libremente por el Gobierno, previa consulta con el resto de los componentes del Consejo.

³³⁰ También se exceptúan de esta consulta: los proyectos de disposiciones administrativas que afecten a la organización, funcionamiento o competencias del Consejo; separación del presidente y del secretario general del Consejo y cualquier otro asunto que por mandato expreso de una ley haya que consultar con él. Con esta cláusula de cierre deja la vía abierta a la ampliación de su competencia de dictamen preceptivo por leyes específicas que lo requieran en cada momento.

³³¹ También se exceptúan de esta consulta: los proyectos de Decretos Leyes, los anteproyectos o proyectos de disposiciones de las Comunidades Autónomas cualquiera que sea su rango, proposiciones de ley, aprobación de tratados o acuerdos internacionales aunque sean de carácter socioeconómico (por ejemplo Convenios OIT) y los proyectos de Órdenes ministeriales y normas de rango menor. A nuestro juicio, es comprensible la exclusión en algunos casos porque son fases de la tramitación legislativa que en caso de prosperar recibirán el dictamen en una etapa posterior como es el caso de proposiciones de ley, también en el caso de normas de rango inferior porque son

del Gobierno o de sus miembros, o por propia iniciativa, de estudios o informes que, en el marco de los intereses económicos y sociales que son propios de los interlocutores sociales se relacionen con las siguientes materias³³²: relaciones laborales, empleo, seguridad social y asuntos sociales, educación y cultura. Es aquí, en este bloque de asuntos, donde incluiríamos la materia de formación profesional. El criterio del CES se expresa en forma de dictámenes o informes. Los dictámenes pueden ser preceptivos o no, según la materia, pero nunca son vinculantes. Debemos destacar que su actividad no debe interferir en la actividad de otros Consejos, algunos de ellos aquí tratados, como son el del Estado, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Consejo General de Formación Profesional, el Consejo Escolar del Estado o los Consejos de Comunidades Autónomas. Sin embargo, en la práctica se pueden producir “*duplicidades*” ya que los agentes sociales están también representados en estos órganos para materias similares como por ejemplo en los Consejos Generales de las entidades Gestoras de la Seguridad Social y del INEM³³³.

Finalmente, al igual que otras instituciones, se produce una traslación infranacional y supranacional a órganos que desarrollan paralelamente las mismas tareas pero con la impronta regional o comunitaria. Justamente, las **Comunidades Autónomas** han creado sus Consejos Económicos y Sociales³³⁴, regulando su composición y funciones que en muchos casos son reflejo de la normativa nacional³³⁵. También en la **Unión Europea** existe un Consejo Económico y Social, creado y regulado por el artículo 193 y siguientes del TCEE, el cual constituye un marco para el diálogo social entre los representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social, entre los que se encuentran los representantes de trabajadores y empresarios de los Estados miembros.

desarrollo de otras superiores que ya pudieron recibir el dictamen. De igual modo en el caso de decretos ley, por su urgencia si son utilizados legítimamente en los supuestos constitucionales, y en el caso de las CC.AA. porque disponen de sus propios órganos consultivos. Pero no se entiende en el caso de los Tratados o acuerdos internacionales que revistan carácter socioeconómico.

³³² Otras materias son: Economía y fiscalidad, Agricultura y pesca, Salud, consumo y medio ambiente, Transporte y comunicaciones, Industria y energía, Vivienda, Desarrollo regional, Mercado único europeo y Cooperación para el desarrollo.

³³³ AA. VV., *Memento Práctico Francis Lefebvre (Social)*, Madrid, 2002, pág. 164.

³³⁴ Así, por ejemplo: Castilla-La Mancha por ley 2/1994 (modificada por ley 1/1997 y por ley 8/1997); Aragón por Ley 9/1990; Canarias por Ley 2/1995; Castilla-León por Ley 13/1990; Cataluña por Ley 3/1997; Comunidad Valenciana por Ley 1/1993 modificada por Ley 3/1994; Extremadura por Ley 3/1991, modificada por Ley 10/1998; Murcia por Ley 3/1993; Navarra por Ley Foral 8/1995 y La Rioja por ley 6/1997.

³³⁵ Las consultas se dirigirán al Consejo de la Administración central o a los Consejos autonómicos en función de la distribución de competencias predeterminadas constitucionalmente. Consultar al respecto, MARTÍN VALVERDE, A., “Concertación social y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social”, RL-94 (II), págs. 358 y ss.

3. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Creada por la habilitación legal de la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (antiguo ET)³³⁶, como entidad adscrita a la Dirección General de Trabajo³³⁷, con independencia y autonomía funcional plenas (artículos 1.2 RCNC y 1.1 y 4 OMCNC), esta Comisión es muestra una vez más, de la **composición** paritaria de los agentes sociales y en este caso también de la Administración. Así, se integra de seis representantes por la Administración del Estado, seis representantes de las Organizaciones sindicales más representativas y seis representantes por las asociaciones empresariales más representativas (artículo 4 RCNC)³³⁸. Son auxiliados, en sus tareas, por un Presidente, varios Vicepresidentes y un Secretario.

Sus **funciones** son de asesoramiento y consultivas (artículos 1, 2 RCNC y artículos 1, 2 y 3 OMCNC). En el ejercicio de sus funciones consultivas evacuará dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos. Los informes y dictámenes de la Comisión se entienden siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes. Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias: planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar; la posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor; la interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación. En el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. Según el artículo 2.3 RCNC, la Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 ET³³⁹.

³³⁶ Regulada por R.D. 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE 2-12-1983) y Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión (BOE 8-6-1984) y Orden Ministerial de 30 de abril de 1996, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de compensaciones económicas a los árbitros designados, conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria sexta del ET.

³³⁷ Inicialmente, estaba adscrita al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, pero este órgano fue suprimido por el RD 530/1985, de 8 de abril y a tenor del RD 1888/1996, de 2 de agosto se adscribe a la Dirección General de Trabajo.

³³⁸ Son nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de las asociaciones y organizaciones representadas.

³³⁹ Artículo 92 ET: "1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro. 2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor, a determinadas empresas y trabajadores, siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado. Para ello será preciso el previo

4. ÓRGANOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS: CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

Otro ejemplo del diálogo y concertación social lo constituye el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación, que fueron suscritos el día 31 de enero de 2001³⁴⁰, junto al Acuerdo Tripartito en la materia de 3 de abril de 2001³⁴¹. Constituyen una renovación del procedimiento iniciado en 1996, con la firma de los primeros Acuerdos (bipartito y tripartito, también) sobre la materia, alcanzados por el gobierno, UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME. Su objeto consiste en “*el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas*” (artículo 1 ASEC-II). Revisten la naturaleza de los acuerdos sobre materia concreta, previstos en el artículo 83.3 ET, de lo cual se desprenden sus efectos jurídicos, similares a los Acuerdos estudiados en materia de Formación Continua. Es un pacto que establece mecanismos de solución autónoma de los conflictos laborales que pudieran surgir en ámbitos supratruncionales y de carácter colectivo, evitándose de esta manera su formalización ante la Autoridad Laboral y los órganos jurisdiccionales del Orden Social, siendo las propias partes o a veces terceros, pero elegidos por ellas, a través de los instrumentos de la mediación o arbitraje, los que intenten resolver las discrepancias, jugando la negociación colectiva un papel relevante³⁴². Estas vías alternativas a las judiciales, son fruto también del diálogo y concertación social, las cuales van de la mano del mismo ya desde sus orígenes con el AES de 1984, que aborda la necesidad de crear este procedimiento mediante un Acuerdo Interconfederal específico e incluirlo en los convenios colectivos posteriores³⁴³.

5. OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

Nuestra Constitución de 1978, tras proclamar en el artículo 1.1 que “*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*”, recoge en el artículo 7 que “*los sindicatos de trabajadores y las asociaciones*

informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.” El RD 572/1982, de 5 de marzo (BOE de 20 de marzo), desarrolla el procedimiento de extensión de convenios.

³⁴⁰ Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación (BOE 26-2).

³⁴¹ Resolución de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el depósito y publicación.

³⁴² RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del servicio interconfederal de mediación y de arbitraje”, *RDS* nº 4, 1998, págs. 199 y ss.

³⁴³ Ver in extenso PIQUERAS PIQUERAS, MC., *El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos*, Ibídem ediciones, Madrid, 1998, págs. 38 y ss.

empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.” Debemos cohesionar estos artículos con el artículo 9.2, según el cual: “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”. Dentro de este marco jurídico general, es el artículo 129.1 el que de una forma más concreta trata la participación en la Seguridad Social y órganos públicos, mientras que el punto segundo se refiere a la participación en la empresa pública y privada. Dejando la participación en la empresa, que en materia de formación profesional ya nos hemos referido en el Capítulo II al tratar la intervención en los planes formativos, nos referiremos a la primera brevemente, para cerrar este trabajo con la visión global que anhelamos. Así, según este precepto: “*La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general*”.

En relación con el artículo 129.1 CE, el apartado 3 del artículo 6 LOLS consagra “*el principio democrático de gestión de la Seguridad Social*”,³⁴⁴ al diseñar las facultades de las organizaciones sindicales más representativas. La norma viene a establecer que tales sindicatos gozarán de capacidad representativa, a todos los niveles territoriales y funcionales, para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma en su ámbito específico. Este nivel participativo se ha ido concretando en la normativa siguiente, que podemos aglutinar en dos bloques: uno, referido a la Administración de la Seguridad Social e INEM; y otro, relacionado con otros organismos públicos de finalidad diversa.

Así, dentro del primer conjunto hallamos al RD-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, desarrollado por el Real Decreto 3064/1978, de 22 de diciembre. Consagra la participación de los sindicatos en los Consejos Generales del INSS, del INSALUD, del INSERSO y del INEM. El citado artículo fue derogado por la Ley General de la Seguridad Social, en su disposición derogatoria, y esta facultad de participación se recoge ahora en el artículo 60 de la TRLGSS, mediante el control y vigilancia de la gestión de las Entidades Gestoras y los Servicios Comunes del Sistema. Se trata de una participación en la elaboración de los criterios de gestión, en el anteproyecto de presupuesto y la memoria anual de actividades y en la fiscalización de la aplicación de dichos acuerdos, proponiendo medidas, planes y programas para el mejor funcionamiento de los mismos. Lo que es la estricta gestión se encuentra al margen de la participación de los interesados. Esta participación es paritaria y tripartita, siendo mayor el número de representantes en los Consejos Generales, y órganos de carácter nacional, y más reducida en las Comisiones Ejecutivas y órganos de carácter local. Por tanto, se estructura gra-

³⁴⁴ AA.VV. (Rodríguez Ramos y otros), *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, 1999, pág. 103.

dualmente, desde el nivel estatal al local, por órganos en los que figurarán, por partes iguales, representantes de los distintos sindicatos, de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública (artículo 60 TRLGSS). En similares términos, el artículo 3 del Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina, prevé la participación de los Sindicatos de Trabajadores y de las organizaciones Empresariales en los Consejos General y Provincial, como órganos de control y vigilancia de la gestión.

Pero el órgano más interesante para la materia de este libro es el Instituto Nacional de Empleo, que detenta dos funciones fundamentales: la intermediación en el mercado laboral y la gestión de las prestaciones por desempleo. Dentro de la primera se engloban las acciones de fomento de la formación del trabajador en estrecha vinculación con la política de empleo a través de las oportunas acciones de actualización, perfeccionamiento y, si fuese necesario, reconversión profesional. Así, la participación en este organismo se materializa en el Consejo General, en la Comisión Ejecutiva y en las Comisiones Provinciales, los tres de carácter tripartito.

Dentro del segundo grupo, podemos citar como normas que recogen la participación institucional de los sindicatos, las siguientes: el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, que en sus artículos 5 y 9 estructura la composición de los órganos del Fondo de Garantía Salarial; la Orden de 25 de enero de 1985, por la que se regula el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Planes de Reconversión Industrial y Comisiones de Control y Seguimiento, desarrollada por el Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre; y los Reales Decretos 188, 189 y 190/1985, de 16 de enero, y el Real Decreto 531/1985, de 17 de abril, todos ellos sobre Zonas de Urgente Reindustrialización, etc. También se prevé la participación en el órgano de gobierno de los Fondos de Promoción de Empleo regulados por el Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero; y en materia de patrimonio sindical (Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado; RD 1671/1986, de 1 de agosto, que aprueba el Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado y Orden de 1 de julio de 1993, por la que desarrolla el RD 930/1993, de 18 de junio, en relación con la composición de la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical).

CONCLUSIONES

Primera: España participa como país miembro de la OIT y de la Unión Europea, de la preocupación por la formación profesional, normalmente vinculada a las políticas de empleo, como un factor determinante de la “empleabilidad” de las personas en una sociedad que cambia a un ritmo vertiginoso. El enfoque integral actual de la formación se ciernen hacia un aprendizaje a lo largo de toda la vida del ser humano “descompartimentando” la educación inicial y la posterior de adulto y trabajador, y abogando por la polivalencia de conocimientos, así como por una cultura de la anticipación, especialmente en el seno de la empresa.

Segunda: En concreto en la formación profesional encaminada a los trabajadores en activo, que denominamos “continua”, es donde los instrumentos del diálogo social, concertación social y negociación colectiva adquieren una especial dimensión en España, puesto que constituyen su fuente de regulación a partir de 1992, a través de unos Acuerdos Bipartitos y Tripartitos desarrollados por la negociación colectiva. El desarrollo de estos Acuerdos a nivel nacional se impregna del sistema de negociación colectiva español y de su estructura, de la misma manera que de la peculiaridad político-administrativa del Estado español que supone su división en Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

Tercera: El diálogo social también se extiende a otros aspectos de la formación inscrita en programas de empleo o en modalidades contractuales que la contemplan. La expresión institucionalizada de este diálogo con matiz permanente se materializa en la participación de los agentes sociales en determinados órganos, de carácter resolutorio o consultivo, con facultades relacionadas con materias socio-laborales.

Cuarta: Como balance se destaca la mejora de la formación profesional gracias al diálogo social. Pero todavía debe avanzarse más, con una mayor coordinación de las distintas Administraciones implicadas y de los agentes sociales, que deben potenciar las inversiones en capital humano como una apuesta de futuro en una sociedad cada vez más compleja.

ANEXO I

REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

El convenio colectivo se define en el artículo 82.1 ET. Literalmente, este precepto expone: *“Los convenios colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”*. El derecho a la negociación colectiva radica en la CE en el artículo 37.1: *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*. Recibe las garantías constitucionales de los derechos de la Sección 2ª del Capítulo II del Título I, pero en ciertos casos ampliadas por reconducción de este derecho al artículo 28.1 CE, que recoge el derecho a la libertad sindical. La ley a la que se refiere el precepto constitucional es el ET. Para ser parte en la negociación colectiva, en principio la CE atribuye la titularidad a los “representantes de trabajadores y empresarios”, en el artículo 37.1 CE es genérica pero precisa de detalle posterior en el ET. Según se desprende de este conjunto normativo son necesarios cuatro requisitos para la celebración válida de los convenios colectivos estatutarios: capacidad convencional o capacidad general de negociación (artículo 37.1 CE), legitimación inicial o capacidad específica (artículo 87 ET), legitimación plena o adquisición de la condición de negociador (artículo 88 ET) y finalmente, la obtención de la mayoría requerida en la votación del acuerdo (artículo 89 ET). Siguiendo en su estudio a MARTÍN VALVERDE³⁴⁵ distinguiremos entre: capacidad y legitimación convencionales, legitimación en los convenios de empresa y legitimación en los convenios supraempresariales; y legitimación convencional inicial y legitimación convencional plena.

³⁴⁵ MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, 10ª edición, págs. 341 y siguientes.

1) CAPACIDAD CONVENCIONAL O CAPACIDAD GENÉRICA (ARTÍCULO 37.1 CE). El artículo 37.1 CE trata esta titularidad del derecho a la negociación colectiva como capacidad de obrar general. La capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios implica en primer lugar una capacidad de obrar colectiva, es decir, no se atribuye a los trabajadores individualmente sino a sus representaciones colectivas o de grupo. Por el contrario, del lado empresarial sí se reconoce capacidad al empresario individual como titular de las relaciones colectivas que mantiene con el conjunto de los trabajadores, salvo en los convenios supraempresariales que el legislador exige también una representación colectiva de la patronal. Así la capacidad convencional se ostenta:

En convenios de empresa o ámbito inferior:

- El empresario.
- Comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales.

En convenios de ámbito supraempresarial:

- Las asociaciones empresariales.
- Las asociaciones sindicales, federaciones o confederaciones.

2) LEGITIMACIÓN INICIAL (ARTÍCULO 87 ET). Por otra parte, la capacidad convencional, como manifestación particular de la capacidad de obrar, acredita solo una aptitud genérica para negociar en el ámbito de las relaciones laborales pero no la celebración de cualquier clase de convenio en cualquier ámbito de aplicación. Para ello se precisa un segundo elemento, la legitimación convencional, es decir, *“la vinculación de los sujetos colectivos con los miembros del grupo o grupos afectados por el convenio, que es la representatividad o implantación dentro de la unidad de negociación concreta en la que se pretenda actuar”*³⁴⁶, como rasgo de fuerte arraigo para conceder eficacia general a ese convenio colectivo.

Convenios de empresa o ámbito inferior (artículo 87.1 ET):

- Empresario, persona física o jurídica, o persona apoderada expresamente (directivos de la empresa).
- Comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o representantes sindicales si los hubiere que sumen en su conjunto, la mayoría de los miembros del comité³⁴⁷. Si se trata de un convenio de franja, es decir, que afecte solo a un

³⁴⁶ MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, op. cit., pág. 342.

³⁴⁷ MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*,...op. cit., pág. 344, La diversidad de negociadores plantea el problema de cuál de ellos, alternativamente, debe negociar, ya que el convenio sólo puede ser negociado por una u otra representación. La ley se remite en este punto a la propia dinámica negociadora, delegando la decisión a los representantes unitarios y sindicales, serán ellos los que deberán elegir en caso de conflicto qué sujeto llevará a cabo la negociación.

segmento o grupo de los trabajadores de la misma y no a su totalidad, será necesario un acuerdo expreso adoptado en asamblea de los trabajadores incluidos para la designación de las representaciones sindicales negociadoras.

En convenio de ámbito superior a la empresa (artículos 87.2 a 87.5 ET):

- Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio (artículo 87.3 ET), según el criterio de mayor representatividad, cuenten con el 10% de los empresarios, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados. También y por criterio de irradiación, estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal, las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que cuenten en esta con el 15% de los empresarios y trabajadores y no estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal (D.A. 6ª ET).

- Por parte de los trabajadores se contemplan varias posibilidades:

a) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio (87.2.c) ET). Es la llamada representatividad sectorial.

b) En sus ámbitos territoriales respectivos, las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional y de Comunidad Autónoma (87.2.a y b ET). Es el criterio de la mayor representatividad.

c) También están legitimados aunque no acrediten representatividad sectorial, para negociar convenios sectoriales o de rama, los sindicatos del sector o rama correspondiente que se encuentren afiliados o integrados en una organización sindical más representativa (87.2 a) y b) ET). Es el criterio de la representatividad por irradiación.

d) Los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma podrán intervenir en la negociación de convenios colectivos de ámbito estatal (artículo 87.4 ET). Estos son aquéllos que acrediten en este ámbito una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15% de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal (artículo 7.1 a) LOLS). También los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo expuesto en el artículo 7.1. a) LOLS (artículo 7.1.b) LOLS).

Aquí se observa la complejidad del sistema español donde existe una dualidad de representantes de trabajadores en la empresa – representaciones sindica-

les o representaciones unitarias (de trabajadores no necesariamente afiliados a un sindicato)-.

3) **LEGITIMACIÓN PLENA (ARTÍCULO 88 ET)**. La legitimación convencional tratada en el apartado anterior, habilita a todos los sujetos colectivos enumerados en el artículo 87 ET, para iniciar la negociación y eventual participación en el desarrollo de la misma, pero no es suficiente para la constitución de la comisión negociadora, ya que según el artículo 88 ET, se exige un requisito adicional a la representatividad mínima, esto es un volumen o porcentaje de representación más elevado respecto del conjunto de trabajadores y empresarios comprendidos en el concreto ámbito del convenio. Así, la doctrina y jurisprudencia distinguen entre la **legitimación inicial o simple** exigida en el artículo 87 ET a los sindicatos y asociaciones empresariales singulares para la iniciativa y eventual participación en la negociación, y la **legitimación plena** reservada a las partes negociadoras que cumplen los requisitos que exige el artículo 88 ET. Esto es:

En convenios de ámbito empresarial o inferior:

- El empresario o su representante.
- Los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 87.1 ET, es decir que estos sumen la mayoría de los miembros del comité.

En los convenios de ámbito superior a la empresa:

- Las asociaciones empresariales que tengan una afiliación a las mismas, de empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- Los sindicatos, federaciones o confederaciones que hayan obtenido en las elecciones sindicales la mayoría absoluta de los miembros de comités y delegados de personal de las empresas encuadradas en los ámbitos funcional y territorial de la negociación del convenio.

4) **LEGITIMACIÓN PARA SUSCRIBIR ACUERDOS DE EFICACIA GENERAL (ARTÍCULO 89.3 ET)**. A los requisitos mencionados debe añadirse por último, que la válida adopción de acuerdos en el seno de la comisión negociadora requiere, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. De esta forma, una vez cumplidos estos trámites y exigencias legales, se concluirán acuerdos o convenios colectivos de eficacia general.

ANEXO II

RELACIÓN DE ACUERDOS Y CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO NACIONAL CONSULTADOS

- Resolución de 25 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo que versa sobre Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en **Comercio** (BOE 13-8-2001).

- Resolución de 11 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del **sector Textil** al III ANFC, así como la constitución de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector (BOE 1-8-2001).

- Resolución de 11 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las Actas de 20 de junio de 2001 en las que se contiene el acuerdo de suscripción del III ANFC para el **sector de la Construcción** así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector (BOE 1-8-2001).

- Resolución de 11 de julio de 2001, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de **Empresas de Pastas, Papel y Cartón** para la adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución y aprobación del Reglamento de su Comisión Paritaria de Formación para dicho sector (BOE 1-8-2001).

- Resolución de 29 de junio 2001 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de **Empresas de Publicidad** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 20-7-2001).

- Resolución de 29 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se

contiene el acuerdo de adhesión del sector de **Empresas Productoras de Cemento** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y la suscripción del III Acuerdo Estatal de Formación Continua para el citado sector (BOE 20-7-2001).

- Resolución de 28 junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del **Sector de Cajas de Ahorros** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 20-7-2001).

- Resolución de 18 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de fecha 25 de abril de 2001, de la Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo de **Centros de Educación Universitaria e Investigación**, en la que se recoge el acuerdo de Adhesión de dicho Sector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 17 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de Granjas Avícolas y Otros Animales** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 17 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de la Industria Química** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 16 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de Industrias Cárnicas** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector, que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2001 (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 16 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación continua para el sector de la **Industria Eléctrica** (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 10 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de Telemarketing** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 10 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos y Garajes de Vehículos** al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector (BOE 7-6-2001).

- Resolución de 9 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de Banca** al III ANFC (BOE 29-5-2001).

- Resolución de 8 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de fecha 6 de abril de 2001, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de **Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos**, en la que se recoge el acuerdo de Adhesión de dicho Sector al III ANFC (BOE 29-5-2001).

- Resolución de 8 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del **Sector de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua** al III ANFC, así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de formación (BOE 29-5-2001).

- Resolución de 8 de mayo de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del **Sector de Transporte Aéreo** al III ANFC, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector (BOE 29-5-2001).

- Resolución de 28 de marzo de 2001, de la Dirección general de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de fecha 8 de marzo de 2001 en la que se recoge el acuerdo de adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua del **Sector de Empresas de Trabajo Temporal**, así como la aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria (BOE 19-4-2001).

- **Convenio Colectivo Estatal de Industrias de Ferralla** (BOE 20-10-1999).

- **Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Sector de Manipulado y Envasado para el Comercio y la Exportación de Agrarios**. Resolución de 28 de enero de 1999 (BOE 17-2-1999).

- **Sector de Empresas de Hostelería**: Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Hostelería (BOE 2-8-1996) y II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua que desarrolla el II ANFC, cuya inscripción y publicación se ordena por la Resolución de 6 de mayo de 1997 de DGT (BOE de 27-5-1997).

- **Sector de Industrias del Corcho**: Convenio Colectivo Estatal de Industrias del Corcho (BOE de 27-5-1996) y Resolución de 26 de julio de 2001, de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre adaptación del capítulo XIV del Convenio Colectivo General del Corcho a los contenidos del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 16-8-2001).

- **Sector de Industrias de la Madera**: Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera (BOE 20-5-1996) y Resolución de 27 de junio de 2001, de

la DGT, por la que se dispone el Registro y publicación del acta de fecha 14 de junio de 2001 en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión del Sector de la Madera al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 13-7-2001).

BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, I. *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994.

ALCAIDE CASTRO, M.; GONZALEZ REDON, M. Análisis de los cambios introducidos en el subsistema de formación continua por los acuerdos de formación de 1996. *RL*. v. 13, n 22. 1997.

ALONSO OLEA, M. La dialéctica confrontación-compromiso social, factor de cambio en la definición del derecho del trabajo en los años 80. En: *Encuentro Iberoamericano sobre Relaciones de Trabajo*, 2º, Madrid. Documentos presentados. Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1982.

ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del trabajo*. 19ª ed. Madrid: Civitas, 2001.

APARICIO TOVAR, J. La fragmentación del sistema de seguridad social llevada a cabo por las últimas reformas. *Observatorio Sociolaboral*, Fundación Sindical de Estudios. junio 2002.

ARIZA RICO, J. Los sindicatos y el diálogo social: planteamientos pasados y perspectivas. En: *Veinte años de concertación y diálogo social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

BAYLOS GRAU, A. Diálogo social y negociación colectiva: una narración. *RDS*. n. 17, 2002.

BENITO, R. Modelo de diálogo social y políticas sociales y laborales. *Observatorio Sociolaboral*, Fundación Sindical de Estudios. junio 2002.

CARDENAL GARRO, M. *Contratos de trabajo formativos*. Pamplona: Aranzadi, 1997.

CASAS BAAMONDE, M.E. El acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva: continuidad e innovación de contenidos y propuestas de reforma de la estructura de la negociación colectiva. En: RODRIGUEZ PIÑERO, M.; VALDES DAL-RE F.; CASAS BAAMONDE, M.E. Estabilidad en el empleo, diálogo social, negociación colectiva. La reforma laboral de 1997. Madrid: Tecnos, 1998.

CASAS BAAMONDE, M.E. Concurrencia de acuerdos interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua. *RL*. 1995-II.

— . Diálogo y concertación social: el acuerdo interconfederal sobre estructura de la negociación colectiva. *RL*. n. 10, 1997.

— . Formación y estabilidad en el empleo: la formación continua y su función preventiva. *RL*. 1992-II.

— . Sistema de fuentes jurídico-laborales y comunidades autónomas. *Civitas*. n. 1, abr.-jun., 1980.

CEDEFOP. *Agora-II: El papel de la empresa en la formación permanente*. Salónica, 1998.

COMISION EUROPEA. *La construcción de la sociedad europea de la información para todos nosotros. Informe final del grupo de expertos de alto nivel*. Luxemburgo, 1997.

— . *La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas: las próximas etapas*. Luxemburgo, 1998.

— . *Informe sobre el acceso a la formación continua en la Unión*. Luxemburgo, 1997.

— . *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre: vers la société cognitive*. 1996.

— . *Pactos territoriales para el empleo: ejemplos de buenas prácticas*. Luxemburgo, 1997.

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *Acuerdos sobre formación profesional*. Madrid: Secretaría de Formación y Cultura, 1997.

CUEVAS LOPEZ, J. *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*. Pamplona: Aranzadi, 1982.

DE LA TORRE, I. La formación y las organizaciones. Los acuerdos nacionales de formación continua. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*. n. 77/78, 1997.

DELCOURT, J. El papel de la empresa en la formación permanente. En: *Agora-II: El papel de la empresa en la formación permanente*. Salónica: CEDEFOP, 1998.

DUEÑAS HERRERO, L. *Los interlocutores sociales europeos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2002.

DURAN LOPEZ, F.; SAEZ LARA, C. *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas, 1997.

FERNANDEZ LOPEZ, M.F. Los contratos formativos en la concertación social de 1997: la reforma de la reforma. En: RODRIGUEZ-PIÑERO, M.; VALDES DAL-RE, F.; CASAS BAAMONDE, M.E. *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*. Madrid: Tecnos, 1998.

FERRER DUFOL, J. El papel de la formación continua ante la sociedad de la información. En: *La formación continua ante la sociedad de la información*. Madrid: FORCEM, 2000.

FORCEM. *II Acuerdos de formación continua, acuerdos de futuro*. Madrid, 1998.

Gaceta Sindical. nos. 146, 1996, junio 1998 y marzo 1999.

GARCIA GARCIA, L. Estudio relativo a las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1991. *Economía y Sociología del Trabajo*. n.18, 1992.

GARCIA LLORENTE, J. Las iniciativas de formación financiadas por FORCEM. En: *La formación continua ante la sociedad de la información*. Madrid: FORCEM, 2000.

GARCIA MURCIA, J. (Coord.) *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*. Madrid: CES, 1998.

GARCIA RUIZ, J. L. La representación de intereses en las democracias avanzadas: experiencias de la Unión Europea y de sus Estados Miembros. En: DURAN LOPEZ, F. (Coord.) *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*. Madrid: CES, 2000.

GOMEZ, B. La formación continua: un conflicto con solución. En: *Agora-II: el papel de la empresa en la formación permanente*. Salónica: CEDEFOP, 1998.

GOMEZ MANZANEQUE, B. El acuerdo de formación continua (1997-2000). RMTAS. n.1, 1997.

GONZALEZ GARCIA, L. Formación, mercado de trabajo y diálogo social. RMTAS. n. 1, 1997.

GUTIERREZ, A. Las relaciones laborales entre la ley y el pacto. RMTAS. n. 3, 1997.

INEM. *Encuesta de formación profesional continua 1999*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

LAPEÑA LAPEÑA, A.; GONZALEZ SANCHEZ, MC. *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*. Madrid: Instituto de Formación y Estudios Sociales, 1994.

LOPEZ LOPEZ, J. *Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social*. Madrid: Marcial Pons, 1993.

MARTIN VALVERDE, A. Concertación social y tripartitismo: modelos de concertación social en Europa. En: DURAN, F. (Dir.) *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*. Madrid: CES, 1998.

— . Concertación y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social. *RL*. 1994-II.

— . Concertación y diálogo social en 1996. *RMTAS*. n.3, 1997.

MARTIN VALVERDE, A.; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.; GARCIA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. 10ª ed. Madrid: Tecnos, 2001.

MERINO SENOVILLA, H. Contratos formativos y a tiempo parcial. *Gaceta Sindical*. n. 158, 1997.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *Diálogo social en la Unión Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

MIRON HERNANDEZ, M. M. *El derecho a la formación profesional del trabajador*. Madrid: CES, 2000.

Momento práctico Francis Lefebvre (Social). Madrid, 2002.

MONCLUS ESTELLA, A. (Coord.) *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Comares, 2000.

MONEREO PEREZ, J.L. *Concertación y diálogo social*. Valladolid: Lex Nova, 1999.

— . *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas, 1992.

MONTALVO CORREA, J. La formación continua ante la sociedad de la información: una agenda de trabajo. En: *La formación continua ante la sociedad de la información*. Madrid: FORCEM, 2000.

MONTOYA MELGAR, A. El diálogo social en el derecho del trabajo. *RMTAS*. n.3, 1997.

MOYA OTERO, J. La rentabilidad de la formación de calidad para trabajadores y empresas. En: *Calidad e innovación en la formación continua*. Madrid: FORCEM, 2000.

MUÑOZ MACHADO, S. *Las potestades legislativas de las Comunidades Autónomas*. Madrid, 1981.

NI CHEALLAIGH, M. Tendencias europeas en la gestión de la formación. *Calidad e innovación en la formación continua*. Madrid: FORCEM, 2000.

OIT. *El empleo en el mundo 1996/1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996.

OJEDA AVILES, A. El futuro del diálogo social. *Gaceta Sindical*. abril 2000.

OSCA SEGOVIA, A. Calidad e innovación en la formación continua. En: *Calidad e innovación en la formación continua*. Madrid: FORCEM, 2000.

OTERO HIDALGO, C; MUÑOZ MACHADO A.; MARCO SANCHEZ A. *El sistema de formación profesional en España*. 2ª ed. Luxemburgo: CEDEFOP, 2000.

PALOMEQUE LOPEZ, M.C. *Derecho sindical español*. 5ª ed. rev. Madrid: Tecnos, 1994.

PALOMEQUE LOPEZ, M.C.; ALVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del trabajo*. 9ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2001.

PEREZ ESPARRELLS, C. La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro. *RMTAS* . n. 31, 2001.

PIQUERAS PIQUERAS, M.C. *El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos*. Madrid: Ibidem, 1998.

PRADO DE REYES, F.J. *El contrato de aprendizaje*. Granada: Universidad de Granada, 1979.

PRADO LAGUNA, J.L. Los aspectos formativos en el nuevo contrato para la formación. *RDS*. n. 3.

RAMOS QUINTANA, M. Negociación colectiva, concertación social y formación profesional continua. *RL*. 1994 -II.

RODRIGUEZ FERNANDEZ, M.L. Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del servicio interconfederal de mediación y de arbitraje. *RDS* . n. 4, 1998.

RODRIGUEZ PIÑERO; BRAVO-FERRER, M. La institucionalización de la representación de intereses: los consejos económicos y sociales. En: DURAN LOPEZ, F. (Coord.) *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*. Madrid: CES, 2000.

RODRIGUEZ RAMOS y otros. *Sistema de seguridad social*. Madrid: Tecnos, 1999.

ROJAS RIVERO, G. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta, 1991.

SAEZ FERNANDEZ, F. Políticas de formación continua, balance y perspectivas. *RMTAS*. n.1, 1997.

SANCHEZ FIERRO, J. La contribución del diálogo social a la modernización de las instituciones socio-laborales españolas. En: *Veinte años de concertación y diálogo social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

SOLE PARELLADA, F. Los retos formativos de la sociedad de la información. En: *La formación continua ante la sociedad de la información*. Madrid: FORCEM, 2000.

SUPIOT, A. (Coord.) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo blanch, 1999.

TOMAS Y VALIENTE, F. *El reparto competencial en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid: Tecnos, 1988.

TUGONES, M.; ALBA, A. *Un estudio microeconómico sobre la formación continua en España*. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia i Empresa, 2000.

VALDES DAL-RE, F. Una aportación jurídico-constitucional al debate político sobre la competencia de la actividad recaudatoria de la cuota de formación profesional. *RL*. 1997.

— . La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación continua. *RL*. 1995-II.

— . La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua. *RL*. 1998.

VALDES DAL-RE, F.; CASAS BAAMONDE, M.E. *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*. Madrid: Tecnos, 1998.

Veinte años de concertación y diálogo social en España. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

ABREVIATURAS

AA.VV.	Autores varios.
ABI	Acuerdo Básico Interconfederal (10 de julio de 1979).
ABPFP	Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional (19 de diciembre de 1996).
AES	Acuerdo Económico y Social (9 de octubre de 1984).
AI	Acuerdo Interconfederal (15 de febrero de 1983).
AIEE	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (28 de abril de 1997).
AIFCPV	Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua de la Comunidad del País Vasco (28 de septiembre de 1995).
AJL	Base de Datos Actualidad Laboral Jurisprudencia (La Ley).
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva (5 de enero de 1980).
AMI-R	Acuerdo Marco Interconfederal Revisado (3 de febrero de 1981).
ANE	Acuerdo Nacional sobre Empleo (9 de junio de 1981).
ANFC	III Acuerdo Nacional de Formación Continua (19 de diciembre de 2000).
ANFCAP	III Acuerdo Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas (11 de enero de 2001).
ASEC	II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (31 de enero de 2001).
ATFC	III Acuerdo Tripartito de Formación Continua (19 de diciembre de 2000).
Ar.	Aranzadi.
BOA	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Aragón.
BOCAC	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco.

CCAA	Comunidad/es Autónoma/s.
CC.OO.	Comisiones Obreras.
CE	Comunidad Europea.
CE	Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE 29-12).
CEE	Comunidad Económica Europea.
CECAM	Confederación Empresarial de Castilla-La Mancha.
CEDEFOP	Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CEPYME	Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa.
CES	Consejo Económico y Social.
coord.	coordinador.
CGT	Confederación General del Trabajo.
CIG	Confederación Intersindical Gallega.
CSI-CSIF	Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios.
dir.	director.
D.A.	Disposición Adicional.
DGT	Dirección General de Trabajo.
DOCE	Diario Oficial de la Comunidad Europea.
DOCM	Diario Oficial de Castilla-La Mancha.
DOGC	Diario Oficial de la Generalitat Catalana.
ed.	edición.
ELA-STV	Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos.
ET	RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-3).
FORCEM	Fundación para la Formación Continua.
FJ	Fundamento Jurídico.
FSE	Fondo Social Europeo.
GS	Gaceta Sindical.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
INEM	Instituto Nacional de Empleo.
INSALUD	Instituto Nacional de la Salud.
INERSO	Instituto Nacional de Servicios Sociales.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
LCES	Ley 21/1991, de 17 de junio, del Consejo Económico y Social (BOE 18-6).

LCGFP	Ley 19/1997, de 9 de junio, del Consejo General de la Formación Profesional.
LISOS	RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8-8).
LOCFP	Ley Orgánica 5/2002, de 19 junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20-6).
LOGSE	Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 4-10).
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 8-8).
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMCNC	Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, de desarrollo del Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos .
PNFIP	Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (RD 631/1993, de 3 de mayo).
PNFP	II Programa Nacional de Formación Profesional (13 de marzo de 1998).
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
PYMES	Pequeña y Mediana Empresa.
RCGFP	Reglamento del Consejo General de la Formación Profesional aprobado por RD 1684/1997, de 7 de noviembre.
RCES	Reglamento del Consejo Económico y Social, aprobado por RD 31 de marzo de 1993.
RCNC	Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, aprobado por RD 2976/1983, de 9 de noviembre.
RD o R.D.	Real Decreto.
RDL	Real Decreto Ley.
RD Leg.	Real Decreto- Legislativo.
RDS	Revista de Derecho Social.
RENFE	Red Nacional de Ferrocarriles Españoles.
REIS	Revista Española de Investigaciones Sociológicas.
RL	Revista de Relaciones Laborales.
RMTAS	Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
S.A.	Sociedad Anónima.
S.A.N.	Sentencia de la Audiencia Nacional.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.

STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TC	Tribunal Constitucional.
TCEE	Tratado de la Comunidad Económica Europea.
TCE	Tratado de la Comunidad Europea.
TIC	Tecnologías de la información y de las comunicaciones.
TRLGSS	RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6).
TS	Tribunal Supremo.
UCD	Unión de Centro Democrático.
UGT	Unión General de Trabajadores.
UNED	Universidad de Educación a Distancia.
USO	Unión Sindical Obrera.
V. , vol.	volumen.