
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.

