
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 Angel 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