

DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN EN ESPAÑA

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

Presidente del Consejo Económico y Social
Catedrático de Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social

La presente intervención, habida cuenta de que estamos ante un público especializado en formación y constituido mayoritariamente por agentes sociales de un lado y otro del Atlántico, va a intentar que podamos reflexionar acerca del binomio Diálogo social y Formación cuya interrelación se muestra cada día más estrecha y cuyas consecuencias exceden a menudo cuanto estamos acostumbrados a considerar.

A finales de la década de los ochenta, el núcleo del debate, el gran problema que enfrentábamos en España –y también en el conjunto de la entonces Comunidad Europea–, conscientes de la urgencia en acometer un amplio debate sobre la mejora de la formación, era la necesidad de comprometer a los interlocutores sociales en el desarrollo de la formación profesional y especialmente de la formación continua. La economía española estaba sumida en el esfuerzo de acortar distancias con la situación media de la Comunidad Europea. El objetivo de la convergencia nominal y real de España con el promedio de los países de la CE exigía un crecimiento económico superior al de la media comunitaria, unido a la eliminación, o al menos la reducción de los desequilibrios macroeconómicos más importantes que España padecía por entonces.

Podemos afirmar que existía entonces un consenso social y político acerca de la necesidad de lograr esa convergencia comunitaria. El pro-

ceso de integración europea ha contado en España con un amplio consenso de la clase política (apenas hay una excepción en ese ámbito) y de los agentes económicos y sociales. Situación que sin duda está produciéndose también en algunos de los países de América Latina y el Caribe, inmersos en estos momentos en intensos y rápidos procesos de integración regional. Y se era muy consciente, por tanto, de la necesidad de perseguir y alcanzar ese mayor crecimiento económico.

El logro de un mayor crecimiento económico requiere, como condición necesaria, la existencia de una fuerza de trabajo abundante y con unos niveles de calificación en sintonía con las necesidades reales de las empresas. Una mano de obra formada y adaptada a los avances tecnológicos es indispensable para procurar un marco receptivo a la innovación y a las mejoras en la calidad de los productos fabricados, condiciones *sine qua non* para competir con éxito. Pues bien, esta generalizada toma de conciencia, por parte tanto del gobierno como de los agentes sociales, acerca de la importancia de desarrollar y promover la formación continua estuvo, al inicio de la década de los noventa, en nuestro país, en el origen de toda una serie de iniciativas de apoyo a la formación continua, entre las que sin duda se destaca la firma de los Acuerdos de Formación Continua en 1992, fruto de los cuales surgió la Fundación FORCEM, que hoy nos acoge, y que ha supuesto un hito en la historia de la formación profesional continua en España. Se trata de una experiencia novedosa, sin duda costosa y difícil, pero en cuya mejora constante están empeñados todos los agentes implicados, conscientes de la importancia de un sistema bipartito, y por tanto participativo, de la gestión y promoción de la formación continua en el sistema productivo español.

Formación continua: un compromiso común

Destinaremos unos minutos a reflexionar acerca del motivo de ese interés por la formación continua que comparten todos los interlocutores involucrados. Hemos visto que, en el pasado cambio de década, nuestra economía se empeñaba en alcanzar un mayor crecimiento, que nos permitiera acercarnos a la media de la Comunidad Europea. Recordemos que en 1992 el PIB per cápita en España se situaba en torno a 76,5 % de la media comunitaria. Con este escenario económico comenzó a surgir una mayor conciencia del valor estratégico de la formación como instrumento para mejorar la posición competitiva de las empresas. Una adecuada calificación de la mano de obra permite sin duda una aplicación más flexible de la misma y ello concede a las organiza-

ciones una mayor capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno.

Estos cambios derivan de circunstancias muy diversas: la innovación tecnológica, la entrada de nuevos competidores, los nuevos productos, el cambio en los gustos de los consumidores, la internacionalización de los mercados, etc. Con mayor motivo estas circunstancias cobraban importancia en el momento en que se afrontaba la plena consecución del mercado interior europeo. En la Comunidad se consideraba lógicamente que la formación podría desempeñar un importante papel para facilitar a las empresas europeas la adaptación al nuevo entorno competitivo derivado del logro de dicho mercado interior, y por ende se la consideraba también así en España.

Por otro lado existía la necesidad de contar con una adecuada oferta de mano de obra con la calificación necesaria para lograr los mayores niveles de desarrollo económico a los que antes nos referíamos. La escasez de mano de obra suficientemente calificada es una de las razones que frenan la consecución de mayores tasas de crecimiento económico, y en nuestro país ello se ha revelado como una de las principales fuentes de tensión salarial durante muchos años. El logro de una convergencia real y nominal de la economía española con la del resto de los países comunitarios requería, por tanto, de una mejora de los niveles de calificación de la mano de obra.

Éste fue el caldo de cultivo que propició en España la asunción de una responsabilidad compartida entre los agentes sociales al inicio de esta década y que culminó con la firma de los Acuerdos ya mencionados en 1992. Tal como lo ponía de manifiesto la primera Memoria socioeconómica y laboral que el Consejo Económico y Social aprobó en 1994, antes de la firma de estos acuerdos la inversión dedicada por las empresas españolas a formación continua era bastante baja, lo que las colocaba en una situación de desventaja comparativa con respecto a sus homólogas europeas. En 1988, España ocupaba el último lugar de los países de la UE en cuanto a gasto en formación en todos los sectores de actividad, con un gasto medio global de 0,17 % del coste laboral neto, frente a 1,50 % de las empresas comunitarias. Con la puesta en marcha de los Acuerdos de 1992, se ha desarrollado una importante y clara evolución de la inversión en formación continua en nuestro país: si en 1993 la actividad formativa cofinanciada por la Fundación para la Formación Continua comenzó siendo de 4,5 % de la población asalariada, pasó a cubrir 14 % de dicha población en 1995, y

18 % en 1996. El porcentaje correspondiente a 1997 no parece estar todavía disponible, pero en ese año se habría producido también un incremento en el número de trabajadores formados, así como la inclusión de nuevos colectivos beneficiarios que hasta entonces habían estado exentos.

Estas consideraciones, que pueden parecer estrictamente económicas, nos permiten aclarar en todo caso los efectos que la formación en las empresas tienen en el desarrollo económico de un país o de una unidad supranacional, como es el caso de la Comunidad Europea. Sería interesante analizar la incidencia que el aumento de la inversión en formación continua en España ha tenido en el logro de los criterios de convergencia que permitieron a nuestra economía estar en el pelotón de avanzada de la Unión Monetaria. Sería un análisis extenso y complejo, porque son varios los factores que habría que tomar en consideración. Y entre ellos encontraríamos, sin ninguna duda, como lo veremos en adelante, la influencia de la formación en la mejora del clima de diálogo social que, en este caso con mayor claridad, sí ha colaborado en la buena respuesta a los retos económicos y monetarios que nos ha permitido realizar una transición firme y pacífica hacia el euro.

Las razones aducidas hasta el momento para intentar explicar el porqué de un compromiso de los agentes sociales en el empeño de mejorar la formación continua quedarían incompletas si nos quedáramos en este punto. Las distintas fuerzas sociales que participan en este proceso no habrían sentido como suficiente, en forma conjunta, la motivación del reto del crecimiento económico para realizar el esfuerzo que se ha venido desarrollando en los últimos años. El desafío del crecimiento económico nunca es percibido socialmente como una necesidad con la magnitud suficiente para poder emprender esfuerzos colectivos; hay que buscar por tanto la razón de este empeño en otro elemento más directamente vinculado con la preocupación colectiva, cual es en este caso la **creación de empleo**. Y para ello la formación continua es concebida como un elemento imprescindible.

El desempleo es en estos momentos finales de siglo, y según algunos de milenio, una de las mayores preocupaciones de las sociedades avanzadas, y por tanto el empleo emerge como un objetivo prioritario, asumido como tal por el conjunto de las fuerzas políticas, empresariales y sindicales. Baste señalar que tanto la población española como la europea considera el problema del desempleo como el más preocupante entre todos los existentes. En España como se confirma en las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas, el paro es el tema per-

cibido por los españoles como el más preocupante de los problemas a los que se enfrenta la población, por delante por tanto de asuntos tan graves para nosotros como el terrorismo o la droga. Y también a nivel comunitario, según datos del Eurobarómetro, se puede afirmar que la primera prioridad considerada por la opinión pública europea, como la que debe guiar ante todo la acción de la Unión Europea, es la lucha contra el desempleo. Pues bien, es con este apoyo social que los esfuerzos en la lucha contra el desempleo son viables, y como queda explicado el empeño colectivo en la exploración de soluciones para este problema.

Los trabajadores y el nivel formativo

La búsqueda de nuevas oportunidades de empleo pretende no sólo reducir el desempleo, sino aumentar las tasas de ocupación y de actividad, y éste es el gran reto de las sociedades europeas. Con frecuencia se afirma que la globalización económica, la competencia internacional cada vez más abierta (con importantes ventajas competitivas en materia de costos para las economías emergentes), y sobre todo el desarrollo y los cambios tecnológicos destruyen empleos, y que esas serían las causas más relevantes del desempleo persistente, cuando no creciente, en las economías avanzadas.

Pero si es cierto que la globalización y los cambios tecnológicos destruyen empleos (como siempre ha sucedido, por lo demás; en los procesos de recesión económica, se tiende a culpar a las nuevas tecnologías de ser las causantes del desempleo), también es verdad que destruyen los empleos que podemos llamar “tradicionales” y, al mismo tiempo, crean nuevos empleos y hacen surgir nuevas oportunidades de trabajo. Y el problema está en que los trabajadores de los puestos destruidos generalmente no cumplen, por deficiencias formativas o falta de adaptación, con los requerimientos precisos para ocupar los nuevos lugares de trabajo. No necesariamente, pues, el desarrollo tecnológico destruye empleo, sino que más bien y sobre todo, cambia el tipo de trabajador necesario para los nuevos empleos, cambian los requerimientos formativos que se exigen a los nuevos trabajadores. (En Estados Unidos, donde el avance tecnológico es más pronunciado, se han creado veinticinco millones de empleos desde los años ochenta). Una de las causas del crecimiento del desempleo estructural en las dos últimas décadas ha sido, precisamente, el *desfase* educativo y profesional que ha existido entre la mano de obra desempleada y las nuevas oportunidades de empleo.

La formación, la especialización, la experiencia, son rasgos cada vez más buscados en los trabajadores a contratar y el desempleo se ceba fundamentalmente en trabajadores poco formados y sin experiencia (en España, durante los años ochenta, el empleo de técnicos y profesionales creció ocho veces por encima de la media). Por ello la formación adquiere un papel de primer orden en las políticas de empleo (frente a aquellas que se basan en las teorías del “reparto del trabajo”). Y es evidente que no basta con la formación inicial, sino que es preciso tener una adecuada formación continua, permanentemente adaptada a los requerimientos del sistema productivo.

En relación con todo lo anterior, parece claro que si la formación es importante para el empleo, lo es también para los trabajadores. La formación no sólo es importante para los trabajadores desde el punto de vista de las posibilidades de acceder a un empleo, o de ocupar un nuevo empleo en caso de pérdida o desaparición del precedentemente desempeñado, sino que también tiene una gran importancia desde el punto de vista de la calidad del empleo, de las condiciones de trabajo y de las posibilidades de desarrollo profesional.

En cuanto a lo primero, los datos de ocupación en España, por ejemplo, siguen confirmando que la posibilidad de encontrar un empleo aumenta con el nivel formativo (los universitarios son los jóvenes con menor tasa de desempleo), de tal manera que la formación y la capacidad de aprendizaje, y por tanto de readaptación y recalificación, que un adecuado nivel formativo conlleva, son el mejor bagaje en el mercado de trabajo (dejando ahora aparte los problemas que derivan de la inadecuación de nuestro sistema formativo y de los fenómenos de sobrecalificación que se generan, con la paradoja, en muchas ocasiones, de la coexistencia de los fenómenos de sobrecalificación y de inadaptación a los requerimientos formativos del mercado de trabajo).

Pero en cuanto a lo segundo, no puede perderse de vista que las tendencias del mercado (amortiguadas o corregidas, por la normativa emanada de los poderes públicos y por las presiones sindicales) apuntan a una divergencia creciente entre el trabajo calificado y el no calificado. Una sociedad como la actual, en la que cada vez es más importante la calificación profesional y la adaptación continua de conocimientos y de competencias, tiende inevitablemente a alejar el tratamiento y la consideración entre quienes ostentan dicha calificación y la capacidad de adaptación y quienes no las tienen, y esa tendencia, aunque existan correctores legislativos o sindicales, no dejará de manifestarse.

No vamos a detenernos en el tema, que es uno de los centrales de los debates económicos actuales. Basten unos datos para la reflexión: en Estados Unidos (donde las tendencias del mercado se imponen más claramente que en Europa, por la existencia de menores condicionamientos legales y sindicales), el PIB per cápita aumentó, desde 1973 a mediados de 1995, en 36 %, a pesar de que los salarios reales por hora de trabajo de los trabajadores no supervisores (aquellos que no tienen mando sobre los demás, que son la mayoría de la fuerza laboral) se redujeron en 14 %. En la década de los ochenta, nos indica Thurow, todas las mejoras salariales fueron a las manos de 20 % de la fuerza laboral mejor retribuida, y un asombroso 64 % de esas mejoras fueron absorbidas por apenas 1 % de los más privilegiados en la escala de ingresos, que son, es claro, los que ocupan los puestos que requieren mayor calificación.

Siguiendo con la lógica que establecimos al principio, podemos también ahora reconocer la importancia de la formación para la competitividad empresarial. Estamos ante una economía cada vez más abierta y globalizada, en la que las empresas tienen que hacer un esfuerzo cotidiano para mantener y mejorar su competitividad. Sobre todo en los sectores más abiertos a la competencia exterior, las empresas tienen que luchar sin tregua por su permanencia en el mercado. Y una cosa debe resultar clara al respecto: es ilusorio, en Europa y en España –y esto podrá ir extrapolándose, con el progreso económico, un número cada vez mayor de regiones del planeta–, pretender basar la competencia en el ámbito internacional sobre la disminución de los costos salariales. Las ganancias de productividad y las mejoras competitivas han de conseguirse por otras vías, que mejoren la eficiencia de la empresa.

Hay que tener en cuenta que la competencia internacional se basa, fundamentalmente, bien en la existencia de ventajas tecnológicas y de otro tipo, bien en la existencia de ventajas en los costos de producción, sobre todo salariales. Esto último sucede, sobre todo, en relación con producciones y productos tradicionales, escasamente diferenciables por su contenido en tecnología.

Pues bien, ni para Europa ni para España, ni tampoco, por ejemplo, para el Mercosur, cabe esta segunda vía de competencia en relación con otras economías emergentes: el diferencial de los costos laborales existente con esas otras economías, es demasiado grande para que pueda obtenerse un aumento importante de la competitividad, de la

producción y del empleo en estos ámbitos citados, a partir de la reducción salarial en la industria manufacturera. Además, países como España, que basaban buena parte de su competitividad en los bajos salarios, están ya en clara desventaja en este terreno, con la entrada en el mercado de productores cuyos costos laborales, medioambientales y otros son ostensiblemente menores. (Y algunos de estos países, además, tienen ya importantes progresos tecnológicos que les permiten ahora competir también en este campo). Ello hace que sólo el avance tecnológico, la elevada productividad, la producción de calidad, puedan permitir a Europa y a España (y de nuevo quizás también al Mercosur) mantener su ventaja competitiva.

Tan importantes para la competitividad de las empresas son los costos salariales como la educación, los niveles de calificación de los trabajadores, las inversiones globales en capital o en las infraestructuras. Por ello la formación adquiere una importancia capital en el mantenimiento y mejora de la competitividad de las empresas. Una producción de calidad, una introducción continua de innovaciones tecnológicas y de los avances consiguientes en el sistema productivo, exigen recursos humanos con buena capacitación suficiente para adaptarse a esas innovaciones y a esos avances, para adaptar sus calificaciones a los nuevos requerimientos productivos y para garantizar por consiguiente la producción de calidad. Eso sólo se garantiza con unos niveles formativos de base adecuados y con una formación continua capaz de dar respuesta a las exigencias cambiantes y crecientes del sistema productivo.

Formación y relaciones laborales

Por todas estas razones, la formación tiene una gran importancia en el futuro del sistema de relaciones industriales y, por extrapolación, en el futuro del diálogo social. Estamos atravesando momentos de cambios importantes, que todavía no permiten dibujar un perfil claro de lo que serán las relaciones laborales del futuro. Pero lo que sí resulta claro es que no van a ser como las presentes (sobre todo, porque estamos en pleno proceso de cambio) ni como las de los años precedentes. En ese sentido, algunas líneas de tendencia resultan claramente identificables, y entre ellas la que prefigura unas relaciones laborales mucho más participativas que conflictivas, más basadas en la colaboración que en el enfrentamiento.

A ello nos vamos a referir seguidamente. Lo que interesa ahora destacar es que un sistema de relaciones laborales que desarrolle los meca-

nismos de participación de los trabajadores y se base mucho más en instancias de colaboración, exige una mano de obra mucho más formada. Por tanto, de cara a la conformación del nuevo sistema de relaciones laborales, hay que resaltar el papel y la importancia de la formación, tanto por su valor en sí misma (dadas las actuales exigencias del sistema productivo y desde el punto de vista del empleo y del desarrollo profesional de los trabajadores) como por su valor instrumental. En efecto, la formación profesional es también necesaria para el desarrollo de las nuevas experiencias de participación que cada vez vienen más exigidas, por el sistema de relaciones laborales, como favorecedoras de dicho desarrollo, constituyendo una “escuela” de experiencias fundamentales para él. En ese sentido, la experiencia española de los Acuerdos de Formación Continua de los trabajadores, a la que venimos refiriéndonos, es enormemente significativa. Todo ello hace que la formación constituya hoy, sin duda, un elemento central para las estrategias empresariales y clave para el desarrollo de la empresa y de las relaciones laborales.

Así, la reflexión teórica y el análisis de la evolución reciente de las tendencias que se manifiestan en el sistema de relaciones laborales, en la experiencia española y, más marcadamente, en otras experiencias, nos llevan al convencimiento de que están teniendo lugar, en dicho sistema, cambios trascendentales, y que esos cambios distan de ser un fenómeno pasajero, sino que, por el contrario, tienden a definir cada vez más la nueva configuración de las relaciones laborales.

Por regla general, en todos los países industrializados con economía de mercado, en base a la reflexión y al análisis a que nos hemos referido, puede llegarse al convencimiento de que el sistema de relaciones laborales será cada vez más cooperativo y menos conflictivo.

Esto es, la cooperación, la colaboración, ganarán terreno a costa del conflicto, del antagonismo, de la confrontación. El sistema tenderá a ser más cooperativo, por tanto, por la nueva dosificación del papel que desempeñará el conflicto y del que desempeñará la cooperación.

Esa nueva dosificación vendrá, por una parte, impuesta o exigida por las circunstancias económicas, tecnológicas y productivas y, por otra, requerida por la propia dinámica sindical, en la que se ha de dar respuesta a las exigencias de representación de los trabajadores, atendiendo a la situación real de los mismos en el proceso productivo. Es necesario, pues, recuperar áreas de decisión conjunta de las partes en las relaciones de trabajo (a través de la negociación colectiva y de los

acuerdos entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores), con el consiguiente reflujo, tanto de la predeterminación legal de algunos aspectos de dichas relaciones como de la intervención administrativa en la vida de ellas.

El empresario y los representantes de los trabajadores (sindicatos o representaciones de empresa) han de tener capacidad de decisión para *gobernar*, colectiva y conjuntamente, sus relaciones recíprocas, adaptando determinados aspectos de ellas, de manera ágil y flexible, a las circunstancias económicas, organizativas y productivas de la empresa.

Además, tanto en el terreno de la empresa como en el de los sectores de actividad y de la economía en su conjunto, empresarios y trabajadores, asociaciones empresariales y sindicatos, deben afrontar cada vez más la conducción conjunta de determinadas materias, y por ello es tan significativo –y podríamos añadir “ejemplar” para el proceso que estamos describiendo– el tema de la formación continua al que nos venimos refiriendo en relación con España. El caso de la formación continua es paradigmático de una de las materias sustraídas a una anterior conducción administrativa y particularmente adecuada para experimentar y desarrollar un gobierno compartido de las relaciones laborales.

Por otra parte, si las actuales circunstancias económicas y productivas ponen de manifiesto la necesidad de liberar también ciertas facultades de decisión del empresario, hasta ahora excesivamente “comprimidas” o mediatizadas, bien por una normativa demasiado prolija, bien por la intervención administrativa, recuperando el empresario el ejercicio de competencias organizativas que integran el contenido esencial de la libertad de empresa en una economía de mercado, ello debe acompañarse de una mayor presencia e importancia de mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

También desde este punto de vista es preciso potenciar los mecanismos de colaboración y de participación, sobre todo, aunque no exclusivamente, en el terreno de la empresa. La participación va a ser, cada vez más, un instrumento central de la actividad sindical. Durante mucho tiempo, determinadas organizaciones sindicales han visto la participación como algo subalterno y, en todo caso, subordinado a la labor fundamental, o sea de la reivindicación. La participación se veía afectada de una cierta mistificación, puesto que las relaciones laborales son necesariamente conflictivas. De ahí la renuencia, en décadas precedentes, de muchas organizaciones sindicales a intervenir o a prestarse

a fenómenos de participación, cuyo significado, en el fondo, se decía, no era otra cosa sino la cogestión, el interesamiento y en definitiva el involucramiento de los trabajadores en un sistema que los colocaba, de modo inevitable, en una posición subalterna.

Estos planteamientos se encuentran hoy casi generalmente superados y en ello la formación continua ha jugado un papel trascendental que no puede dejar de reconocerse. La formación en la empresa ha desempeñado un papel de polo magnético en torno al cual se han visto atraídos tanto empresarios como trabajadores. Ha sido, y es, un elemento de interés común para unos y otros, de cuya implicación compartida dependía el éxito, no sólo de los esfuerzos formativos —en todos sus grados: diseño, planificación, ejecución, seguimiento, evaluación—, sino sus consecuencias a un mayor plazo, es decir, incremento de la competitividad, mejora del crecimiento económico y, tal como hemos venido señalando, su reflejo en la mejora del empleo, tanto en su versión de lucha contra el desempleo, como en el incremento de las tasas de ocupación al que también, anteriormente, hacíamos referencia.

La puesta en marcha en nuestro país del sistema establecido en los Acuerdos de Formación Continua firmados en 1992 y renovados en 1996, ha aportado una indudable mejora en el establecimiento de mecanismos de participación, fortaleciendo los mecanismos de autonomía colectiva tanto en las empresas como a nivel sectorial, territorial y confederal. En efecto, el sistema iniciado hace unos años ha acarreado la puesta en marcha en todos esos niveles, de comisiones paritarias entre empresarios y trabajadores que han venido a mejorar los derechos de participación de los representantes de los trabajadores, en este caso en relación con la formación continua.

Por ejemplo, es indudable la mejora que la existencia de estas comisiones paritarias ha supuesto para el clima de diálogo en el nivel inferior, el de la empresa, y en el superior, el confederal. Pero además es destacable la incidencia que la creación de comisiones paritarias a nivel sectorial y territorial ha tenido en la mejora del clima de diálogo en esos dos ámbitos, por cuanto ha fomentado el establecimiento de vínculos entre empresarios y trabajadores en esos dos espacios de representación, el territorial y el sectorial.

El compromiso de los representantes sindicales en el seguimiento de la evolución del sector correspondiente, de las exigencias de futuro, de los retos de competitividad a que debe enfrentarse cada sector, ha su-

puesto sin duda una asunción de responsabilidades, y por tanto una mejora en el entendimiento de las partes a la hora de abordar la gestión de sus respectivos intereses. Hay que tener en cuenta, en este sentido, que la puesta en marcha de los Acuerdos de formación continua ha derivado en la firma de Acuerdos Sectoriales de formación continua en algunos sectores, y por ende la creación de comisiones paritarias para conducirla a ese nivel, e incluso podemos afirmar que ha estimulado la negociación colectiva en algún sector. Y desde luego ha mejorado el tratamiento, en la negociación colectiva, de los aspectos relacionados con la formación continua, si bien en este terreno queda aún mucho por hacer, debido fundamentalmente a lo que podríamos considerar una cierta “pereza” de nuestra negociación colectiva, a la que le sigue costando alcanzar el grado de dinamismo suficiente para incorporar las innovaciones consideradas necesarias.

También en el caso del ámbito territorial ha sido importante la creación de comisiones paritarias, fundamentalmente a nivel autonómico. Las decisiones estratégicas en las economías regionales pasan por importantes decisiones en materia de inversión en recursos humanos, y por ende en formación continua. Por ello la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de esas decisiones conlleva una implicación, un compromiso de futuro, que permite mejorar el entendimiento y por tanto el clima de diálogo social en la región correspondiente.

El sistema bipartito establecido en 1992 y que se ha venido manteniendo a lo largo de estos años ha tenido unas repercusiones significativas en el clima de diálogo social por las razones que hemos venido exponiendo.

La creación de organismos permanentes de diálogo, como son las comisiones paritarias que se han implantado a distintos niveles, tal como hemos visto, ha supuesto un giro en el tradicional mantenimiento de relaciones entre empresarios y trabajadores en España. Dichas instancias regulares de colaboración, que en este caso se han creado expresamente para tratar aspectos relacionados con la formación continua, han extendido sus tentáculos –entiéndase en términos de influencia–, a las relaciones más amplias que esos interlocutores deben mantener. Y han permitido que un diálogo acerca de la formación continua se haya convertido a menudo, de una manera sutil, en un diálogo acerca de temas más conflictivos para las partes negociadoras. En numerosos casos el clima de diálogo creado en torno a la formación, por ejemplo, ha precipitado en un momento dado la consecución y firma de un

convenio colectivo. Y esto ha ocurrido tanto entre las empresas como en los sectores.

Además de esto, en un nivel más amplio, las propias negociaciones sobre los Acuerdos de Formación Continua, tanto al comienzo, en 1992, como en la posterior renovación de 1996, han estado estrechamente vinculadas a negociaciones de cúpula entre las grandes confederaciones sindicales, UGT y CC.OO., y empresariales, CEOE-CEPYME, cuyo objeto han sido distintas reformas laborales que hemos debido afrontar.

Como anécdota cabe consignar que la puesta en marcha del Consejo Económico y Social, órgano consultivo del gobierno en materia económica y social en el que están representados los interlocutores sociales más representativos de nuestro país, previsto en la Constitución española de 1978 y cuya ley de creación no fue aprobada hasta 1991, no se produjo hasta el 16 de noviembre de 1992, sólo un mes antes de la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito el 16 de diciembre de ese año, en un clima, por tanto, de claro consenso entre los agentes sociales.

La relación entre los esfuerzos realizados por los agentes económicos y sociales en la gestión compartida de la formación continua y la consecución de un clima saneado de diálogo entre las partes, cuyas consecuencias exceden como hemos visto los límites tradicionalmente asignados al papel de la formación, debe ser al menos reconocida y paulatinamente revaluada.

La formación es un elemento de interés común para las partes negociadoras, que aporta distensión a las tradicionales relaciones de enfrentamiento por la disparidad de intereses en juego. Desde luego, el hecho no debe hacernos pensar que estamos ante una vía de superación del clima habitual de relaciones entre los interlocutores sociales, entre quienes siempre se interpondrá la confrontación de intereses.

No se está negando la subsistencia del conflicto en las relaciones laborales, ni la importancia del mismo. El conflicto debe seguir siendo, a pesar de todo, el principio inspirador del progreso de las sociedades libres y el motor de su desarrollo, y por supuesto las relaciones de trabajo seguirán estando fundamentadas en un conflicto irreductible. Pero conflicto y cooperación no se excluyen, forman parte necesariamente, uno y otra, del mundo de las relaciones laborales, y entre ellos fluye una

frontera móvil, que puede desplazarse en función de las circunstancias. En las circunstancias actuales esa frontera efectivamente se ha desplazado, aumentando el terreno de la cooperación y de la participación y reduciendo el terreno del conflicto o de la reivindicación. Y en ese movimiento estratégico la formación continua ha desempeñado un importante papel.

Podemos pues afirmar que hay una nueva dosificación entre conflicto y participación o colaboración, dosificación que tenderá a mantenerse en el futuro, si acaso aumentando aun más el terreno de la colaboración. Y la disminución de las manifestaciones del conflicto no es sólo un dato estadístico, ni el producto ocasional de una modificada –tácitamente– relación de fuerzas. Cabe hablar, por el contrario, de un “declive del conflicto”, o al menos de la remisión del conflicto como instrumento normal de la actividad sindical. Los sindicatos muestran una menor propensión al conflicto porque han encontrado métodos alternativos para la defensa, representación y tutela de los intereses de los trabajadores, y han asumido las exigencias o los condicionamientos derivados de las nuevas realidades económicas y productivas. Ello les ha permitido su participación en las estrategias de planificación de la formación, como sujetos altamente interesados en un adecuado desarrollo de la misma.

Y, en la misma línea, también desde el punto de vista empresarial es cada vez más evidente la necesidad de colaboración y de participación de los trabajadores. La recuperación de la competitividad de las empresas, en las nuevas condiciones económicas, se basa en gran parte no tanto en la contención de los costos laborales como en la capacidad de innovación, en la producción de calidad, etc., para todo lo cual, como hemos venido señalando, una mano de obra cada vez más formada, que colabore en la marcha de la empresa y que participe en la conducción de la misma (y en los beneficios derivados de su actividad), es elemento esencial. Esta participación, por lo demás, puede revalorizar el papel de las organizaciones sindicales, sobre todo en lo que se refiere a su presencia en la empresa. Incluso los ambientes económicos más liberales, que hasta hace poco sostenían que los sindicatos no podían aportar nada a la mejora de la competitividad de las empresas, pues significan sólo obstáculos para la misma, admiten ya, cada vez más decididamente, que el sindicato ha de jugar un papel fundamental en la empresa del futuro, articulando esa participación de los trabajadores que de otra manera, inarticulada, perdería gran parte de su eficacia.

El binomio diálogo social-formación está, pues, llamado a enriquecerse mutuamente en la actual coyuntura social y económica con la que nos adentramos en el nuevo siglo. Los agentes sociales, en España, en la Unión Europea y también en países de nuestro entorno cultural, como algunos de los que están representados en este seminario, han demostrado su responsabilidad, su conciencia del papel que tienen asignado, en un entorno cada vez más complejo, donde las instancias políticas ven poco a poco delimitados sus ámbitos de influencia y sus posibilidades de actuación, en favor de estos otros interlocutores.

El desarrollo de la formación, especialmente de la formación continua, es sin duda una vía de acercamiento entre los distintos agentes económicos y sociales, empeñados en lograr mayores cotas de desarrollo económico y social, y partidarios por tanto de fomentar ese diálogo social que haga más fácil, enriquecedor y fructífero el trabajo común en pro de objetivos que en definitiva redundarán en un mayor bienestar de nuestras respectivas sociedades. ♦

