



# La formación permanente como tema del diálogo social y en convenios colectivos

Es cierto que hasta ahora la formación permanente no ha sido expresamente objeto de convenios entre los interlocutores sociales, pero sí subyace a variados esfuerzos encaminados a mejorar el acceso a la formación continua, incluso mediante convenios colectivos, de las empresas y los trabajadores, y que en consecuencia vienen a hacer posible dicha formación permanente. Los convenios colectivos a que aquí nos referimos son aquéllos que suscriben los interlocutores sociales de conformidad con las condiciones institucionales de cada país (a diferencia de los contratos individuales entre los trabajadores y las empresas). En primer lugar, presentaremos algunos ejemplos y tendencias características en los que los interlocutores sociales, a través de acuerdos, de actividades conjuntas o de la aplicación de la normativa oficial, desempeñan un papel determinante en la configuración de la formación continua; todos ellos constituyen elementos de un «modelo sistemático» de formación continua y remiten a los diferentes niveles políticos del diálogo social: el de la empresa, el del sector (económico o profesional) y el del sistema (nacional) de formación continua. Por «diálogo social» se entiende, partiendo de la visión europea, el conjunto de conversaciones y negociaciones entre los interlocutores sociales, cuyo contenido, forma, alcance y carácter vinculante varían según las condiciones institucionales de cada país. Esta presentación se basa en los resultados de un proyecto patrocinado por la Unión Europea en el marco del programa LEONARDO, en el que se han preparado diversos ejemplos de formación continua en el diálogo social de cara a una posible transferencia<sup>1</sup>, así como en las experiencias del autor en el sistema de apoyo al diálogo social para la formación continua en Europa<sup>2,3</sup>.

## Tendencias actuales de las relaciones laborales y de la formación continua

Para facilitar la comprensión es preciso, antes que nada, resumir brevemente algunas tendencias actuales que se observan en las relaciones laborales y en la formación continua en Europa.

- *La modernización económica* ha pasado a ser, en todos los países europeos, una de las cuestiones abordadas en el diálogo social o en las negociaciones entre los interlocutores sociales, y en este contexto la *formación profesional*, y en particular la *formación continua*, se ha erigido en un *tema* central;
- los procesos sociales ligados a la desregulación han supuesto una *limitación de los márgenes de negociación* y en particular un desplazamiento al plano de la empresa, quedando reservada a los niveles políticos más generales únicamente la negociación de las condiciones globales;
- en su diálogo, los interlocutores sociales articulan sus *exigencias a la política* incluyendo cuestiones de la formación continua que esperan que ésta recoja en busca de soluciones más generales y generalizables.

En el ámbito de la *formación profesional* podemos mencionar las siguientes tendencias:

- *La formación profesional inicial* es en la mayoría de los países una tarea pública, si bien los interlocutores sociales asumen cada vez más su propia responsabilidad respecto a la mejora de su adaptación a las exigencias económicas y a la



## Winfried Heidemann

es director del área de «Cualificaciones» de la Fundación Hans-Böckler, un instituto de asesoría e investigación de la Confederación Alemana de Sindicatos. Ha sido coordinador de varios proyectos FORCE y es miembro del grupo de expertos del Diálogo Social Europeo sobre formación profesional.

**La formación permanente exige una serie de condiciones y mecanismos estructurales específicos que pueden identificarse en el sistema educativo, en la organización de las empresas y en los métodos de la formación profesional. También los convenios colectivos pueden contribuir a mejorar la formación continua y el acceso a ella, permitiendo de este modo una formación permanente. Mediante la firma de convenios, la realización de actividades conjuntas o la puesta en práctica de la normativa legal, los interlocutores sociales desempeñan un papel determinante en la configuración de la formación continua; todos estos enfoques constituyen elementos de un «modelo sistemático» de formación continua y se refieren a los distintos planos políticos del diálogo social: el de la empresa, el del sector y el del sistema (nacional) de formación continua.**



**«Es cierto que hasta ahora la formación permanente no ha sido expresamente objeto de convenios entre los interlocutores sociales, pero sí subyace a variados esfuerzos encaminados a mejorar el acceso a la formación continua, incluso mediante convenios colectivos (...), que en consecuencia vienen a hacer posible dicha formación permanente.»**

**«Convenios entre los interlocutores sociales que no incluyen únicamente a los trabajadores con un «empleo regular», sino también a los que, cada vez en mayor número, tienen un trabajo «atípico».»**

integración social de los nuevos profesionales;

□ la mayor importancia de la *formación profesional continua* se encuadra en el marco de la modernización económica y de la mejora de la competitividad de las empresas y las economías (nacionales);

□ en este contexto aparece un *nuevo tipo de formación continua* a escala de empresa: estrechamente integrada en los procesos y problemas del trabajo, en el desarrollo de la organización casi siempre informal y breve, pero continuo, este tipo de formación va más allá de las definiciones tradicionales y no suele ser considerado por los profesionales como un ejemplo de «formación continua»;

□ en todos los Estados miembros de la UE se han celebrado *convenios entre los interlocutores sociales* sobre formación profesional, más o menos formales, con más o menos obligaciones mutuas y en distintos planos, que no incluyen únicamente a los trabajadores con un «empleo regular», sino también a los que cada vez en mayor número, tienen un trabajo «atípico» (jornada parcial, turnos, etc.);

□ en muchos casos, las negociaciones y convenios sobre formación continua son tripartitos, es decir, se celebran con la participación de la *administración nacional o regional como tercer interlocutor*, integrándose de este modo en la política económica y de empleo;

□ en consonancia con la creciente importancia de la formación profesional para los objetivos empresariales en el marco de la modernización económica, *el plano de la empresa* adquiere un mayor peso en esos convenios. Ahora bien, no en todos los países existe una cultura o tradición negociadora en torno a este tema y a este nivel: parece que las condiciones óptimas se dan en los países con un marco formal de representación de los intereses de los trabajadores a escala de la empresa, como el constituido por los comités de empresa; globalmente hay un número cada vez mayor de convenios formales e informales y asimismo de actividades conjuntas de los interlocutores sociales a escala de empresa.

En el *plano europeo* existe un marco para el diálogo social previsto en el artículo 118b del Acta Unica Europea de 1986. De hecho, la política de elaboración de posiciones comunes por parte de las asociaciones europeas de interlocutores sociales ha dado lugar en el plano interprofesional a una mayor comprensión mutua, si bien, hasta ahora, a muy pocas actividades conjuntas efectivas o a acuerdos tal como los que prevé el citado artículo. Recientemente han surgido los primeros proyectos comunes en el marco del programa LEONARDO, lo que demuestra la importancia de los programas de fomento de la Unión para el desarrollo ulterior de las relaciones entre los interlocutores sociales. En todo caso, el plano sectorial europeo parece seguir siendo decisivo para la realización de actividades conjuntas en materia de formación profesional, aun cuando dispongamos todavía de muy pocos ejemplos (diálogo sectorial de la industria química, convenios del sector ferroviario, proyectos comunes en el comercio minorista).

## **La formación permanente: actitudes individuales y condiciones estructurales**

La *formación permanente* exige unas actitudes específicas por parte de los individuos y también unas condiciones y mecanismos estructurales específicos. Las actitudes específicas se han concretado en los términos de *curiosidad, valentía, confianza y capacidad*<sup>3</sup>. Por su parte, las *condiciones y mecanismos estructurales* pueden identificarse y crearse en los siguientes planos:

□ el del sistema educativo general y la formación profesional;

□ el de la organización empresarial;

□ el de los medios y métodos (pedagógicos) de formación profesional.

No existe, pues, un *único* camino acertado, sino que se precisa un *conjunto de instrumentos* en todos estos planos para que se establezcan las condiciones de una formación permanente. Por lo demás, tales instrumentos solo pueden representar *ofertas*, que han de ser asumidas por



las personas. Existen ejemplos de convenios y actividades de los interlocutores sociales en los tres planos mencionados, pero principalmente en el del sistema de formación profesional y en el de la organización de la empresa.

## El plano del sistema educativo

En el plano del *sistema educativo* destaca la figura del *permiso de formación*, que encontramos en varios países y en formas diversas; a menudo se reconoce en convenios entre los interlocutores sociales, y representa una oferta que atiende a necesidades individuales y que puede elegirse al margen de las necesidades de la empresa. El ejemplo clásico del permiso de formación controlado por los interlocutores sociales y anclado en la legislación es el que existe en Francia: en este país está reconocido el derecho individual a seguir un curso de formación que tuvo en 1993 una duración media de 950 horas, financiado con cargo a fondos aportados por los interlocutores sociales de conformidad con sus respectivas prioridades y disponibilidades. Con todo, en comparación con las ofertas de formación en la empresa, el permiso de formación representa una proporción sumamente reducida: tan solo fue disfrutado por un 0,2% de los potenciales usuarios, frente al 20% de participantes en actividades de formación continua en la empresa. De ahí que en los últimos años se haya tratado de reforzar la vinculación del permiso de formación individual a las necesidades de la empresa. En 1994 se acordó y estableció legalmente la figura del «capital tiempo de formación», que permite disfrutar el permiso de formación individual en el marco de un proyecto de formación en la empresa siempre que se den determinadas circunstancias, es decir, que confluyan los intereses de la empresa y los del trabajador. También en Dinamarca puede disfrutarse del permiso de formación continua al amparo de disposiciones contractuales y legales; en el modelo de relevo desarrollado por los interlocutores sociales y posteriormente sancionado por la legislación, el disfrute de dicho permiso (así como el del permiso de paternidad, por ejemplo) se supedita a la contratación de parados para sustituir a los beneficiarios.

Las *condiciones de financiación* de la formación continua desempeñan un papel importante en cuanto al aprovechamiento de las posibilidades que ésta ofrece. En varios países, se regulan en convenios sectoriales o de empresa cuestiones tales como la financiación de la formación continua de los trabajadores, los grupos de riesgo del mercado de trabajo o la cualificación individual elegida voluntariamente, así como la redistribución de esa financiación entre las empresas. Las soluciones sectoriales para la constitución o utilización de los fondos de financiación son más frecuentes en los países francófonos y mediterráneos. Con la creación de la «cuenta» de formación en el Estado austriaco de Alta Austria, establecida legalmente en 1994 y puesta en práctica a través de la actuación de los interlocutores sociales, se ha instituido un instrumento que permite la restitución de los costes individuales de la formación profesional continua. También el *reconocimiento de las cualificaciones* estimula la participación en la formación. De ahí que las actividades de los interlocutores sociales en busca de nuevas vías de convalidación abarquen también cualificaciones no adquiridas en virtud de iniciativas de formación formales, sino fuera del sistema de formación tradicional. El nuevo sistema de «cualificaciones basadas en las competencias» establecido en Finlandia reconoce las cualificaciones adquiridas en la vida laboral, pero las integra, a diferencia de la NVQ (CPN) británica, en el sistema de formación profesional y las relaciona con las cualificaciones del sistema reglamentario vigente. Los interlocutores sociales participan activamente en su aplicación.

La constitución de un *sistema general* de formación continua por parte de los interlocutores sociales es una realidad en varios países. En Francia tiene un origen histórico: a través de diversos convenios sociales celebrados bajo la égida del Estado y posteriormente integrados en la legislación laboral se ha creado un sistema de formación continua fuera de la empresa que incluye mecanismos tales como el permiso individual y su consiguiente organización y financiación; en cambio, queda fuera la formación continua en la empresa. En España, el acuerdo social tripartito y un convenio entre los interlocutores sociales celebrados en

**«El ejemplo clásico del permiso de formación controlado por los interlocutores sociales y anclado en la legislación en el que existe en Francia.»**

**«También en Dinamarca puede disfrutarse del permiso de formación continua al amparo de disposiciones contractuales y legales.»**

**«Las soluciones sectoriales para la constitución o utilización de los fondos de financiación son más frecuentes en los países francófonos y mediterráneos.»**

**«Con la creación de la «cuenta» de formación en el Estado austriaco de Alta Austria, se ha instituido un instrumento que permite la restitución de los costes individuales de la formación profesional continua.»**

**«El nuevo sistema de «cualificaciones basadas en las competencias» establecido en Finlandia reconoce las cualificaciones adquiridas en la vida laboral (...).»**



**«En España, el acuerdo social tripartito y un convenio entre los interlocutores sociales celebrados en 1992 establecieron las bases para la creación de un sistema de formación continua».**

1992 establecieron las bases para la creación de un sistema de formación continua basado en la concertación social y en la responsabilidad de los citados interlocutores respecto a su aplicación a escala sectorial y de empresa. Toda financiación de la formación continua a escala de empresa realizada con cargo al fondo nutrido por las aportaciones de las empresas y de los trabajadores exige la previa elaboración de un plan de formación de nivel empresarial o supraempresarial. En el acuerdo social se tiene, por tanto, en cuenta el aspecto de la aplicación a nivel de empresa. Un sistema global de este tipo puede crear las condiciones generales, pero el aprovechamiento de las oportunidades concretas está reservado al plano de la empresa.

## **El plano de la empresa**

**«En el plano de la empresa, la demanda de formación continua paralela al proceso de trabajo ha adquirido una importancia cada vez mayor. En el contexto de la evolución organizativa de la empresa se observa una expansión de la formación, casi siempre informal.»**

En el *plano de la empresa*, la demanda de formación continua paralela al proceso de trabajo ha adquirido una importancia cada vez mayor. En el contexto de la *evolución organizativa* de la empresa se observa una expansión de la formación, casi siempre informal. El motivo no hay que buscarlo sólo en la introducción de nuevas tecnologías, sino también en el desarrollo de nuevas formas de organización empresarial y laboral y en la creciente importancia de la calidad de los productos y servicios como instrumento competitivo. Así, junto a la formación continua encaminada a la adaptación al cambio tecnológico y a la formación continua tradicional con miras al ascenso ha aparecido otra de un nuevo tipo: la formación dirigida estratégicamente el cumplimiento de los conceptos específicos de la empresa concreta y a menudo integrada en un concepto global de desarrollo de la organización. Por desarrollo de la organización se entiende el establecimiento de métodos de modificación de los procesos de trabajo, de colaboración y sobre todo de activación del personal para permitir una continua adaptación a las nuevas exigencias.

Estas estrategias empresariales están cada vez más dirigidas al conjunto del personal y establecen un proceso continuo de desarrollo de la organización apoyado por la formación continua. Ahora bien, esta

última queda modificada así de algún modo, ya que por su concepción y organización se lleva a cabo cada vez más cerca del puesto de trabajo y en estrecha relación con éste. Parece establecerse así la base de una formación permanente en el proceso de trabajo. Una cuestión íntimamente relacionada con ésta es la del acceso a la formación continua. De hecho, las posibilidades al respecto mejoran también para los grupos de trabajadores que antes apenas participaban en la formación continua, si es que lo hacían, hasta tal punto que tal participación ha pasado a ser un elemento prácticamente inexcusable de la actividad laboral. En muchos casos, este fenómeno se presenta ante los participantes como un nuevo clima laboral en el que el trabajo y la formación continua están estrechamente interrelacionados y en el que se amplían las posibilidades de participación activa en la evolución de la empresa.

¿Significa esto que la formación permanente, o más específicamente la formación paralela al trabajo, está garantizada para todos los trabajadores? Por un lado, observamos que estas nuevas modalidades de «formación continua de base» extendida y la formación continua tradicional para el ascenso siguen siendo ámbitos disociados. De hecho, respecto a esta última no se suprime la selectividad del acceso. Sin embargo, la tendencia expansiva de la formación continua de base al conjunto de la plantilla crea en principio buenas condiciones de partida para una imbricación más estrecha con las actividades de formación continua orientadas al ascenso profesional o a la movilidad profesional de los trabajadores. Esta mejora de las condiciones de partida es consecuencia de la ampliación de la capacidad y la disposición para el aprendizaje en comparación con el pasado. Con ello se refuerzan las posibilidades de la formación continua orientada a la movilidad. En relación con las decisiones internas de la empresa referentes a la participación en la formación continua orientada al ascenso y a la movilidad mejoran las oportunidades de los grupos de trabajadores que hasta ahora no eran tenidos en cuenta. Para la mejora de las posibilidades de acceso a la formación continua es importante si las empresas relacionan o no esta formación de perfeccionamiento para la movilidad o el



ascenso profesional con la formación continua de base amplia referida al conjunto del personal y, en caso afirmativo, cómo lo hacen. Se trata de un problema básico para el afianzamiento de mecanismos de formación permanente a escala de empresa.

Por esta razón, podría utilizarse la *planificación de la formación en la empresa* como instrumento para la creación de mecanismos de formación permanente y combinarse las nuevas formas del aprendizaje asociado a la organización con las formas tradicionales de formación continua, de desarrollo del personal y de promoción personal. Lamentablemente, en todos los países se suele tratar esa planificación como un asunto rutinario y formal, y ni la dirección, ni los comités de empresa, ni las representaciones sindicales aprovechan el proceso planificador para innovar, por ejemplo, mediante el establecimiento de mecanismos de formación permanente. Con todo, especialmente en los países con una «cultura» de convenios de empresa o de cogestión, existen algunas posibilidades. En Alemania, por ejemplo, los convenios de empresa desempeñan un papel importante en la regulación de la formación profesional a escala empresarial. En ellos se aborda, en especial, la «nueva formación continua» ya mencionada, a saber, la vinculada al desarrollo de la organización del trabajo, al aseguramiento de la calidad de los productos y servicios y a la cultura de la empresa.

## Contribución de los métodos de la formación profesional a la formación permanente

Finalmente, los *métodos de la formación profesional* pueden contribuir a mejorar la motivación para la participación de las personas no acostumbradas al aprendizaje. Los métodos tradicionales de la enseñanza directa en forma de seminarios

ya no están al día. En cambio, las formas de aprendizaje flexibles con la integración y participación activa del alumno pueden reforzar la motivación. Pueden citarse a este respecto numerosos desarrollos en instituciones de formación y a nivel de empresa, impulsados por los interlocutores sociales o desarrollados con su participación. El programa FORCE de la Unión Europea ha estimulado también las actividades transnacionales en este campo. Pueden citarse asimismo las actividades de preparación de los trabajadores no acostumbrados al aprendizaje para la formación continua formal. Así, en varios países los sindicatos organizan seminarios y ofrecen asesoramiento a sus afiliados a fin de prepararles para la participación en cursos formales.

## Posibilidades de generalización de los convenios colectivos

Los convenios colectivos suscritos en relación con la formación continua son un elemento más de un «modelo sistemático» que incluye todos los planos a través de los cuales pueden establecerse mecanismos de formación permanente. En cualquier caso, implican ofertas y mecanismos que favorecen siempre la formación permanente. Por esto mismo son necesarios. Ahora bien, es preciso que sean utilizados por los interesados en la formación continua o por quienes van a beneficiarse de ésta, es decir, las trabajadoras y los trabajadores. También es necesario estimar de modo realista las posibilidades de regulación a través del diálogo social y de los convenios colectivos. Por un lado, en muchos países de Europa los convenios colectivos son precursores de disposiciones legales generalizadas cuya puesta en práctica se supedita, a su vez, a los interlocutores sociales; por otro, los convenios colectivos sólo cubren un ámbito normativo limitado, y precisan para su generalización una incorporación a la normativa política y legal<sup>4</sup>.

**«Para la mejora de las posibilidades de acceso a la formación continua es importante si las empresas relacionan o no esta última con la formación continua de base amplia referida al conjunto del personal y, en caso afirmativo, cómo lo hacen.»**

**«También es necesario estimar de modo realista las posibilidades de regulación a través del diálogo social y de los convenios colectivos.»**

1) Winfried Heidemann (editor), Berufliche Weiterbildung in Europa - Materialien zum Sozialen Dialog, Berlin 1966. (Existe también en inglés, francés, español e italiano).

2) Compendio I del sistema de apoyo del diálogo social europeo para la formación profesional, Bruselas, octubre de 1994.

3) Compendio II del sistema de apoyo al diálogo social europeo para la formación profesional, Bruselas, mayo de 1996.

4) Winfried Heidemann, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Christine Zeuner, Sozialer Dialog und Weiterbildung in Europa - Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Berlin 1994. (También existe en inglés y francés.)