

FORMACION PROFESIONAL Y MERCADO DE TRABAJO: UNA COMPAÑERA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL*

Teresa ENA VENTURA
Angel GONZALO BENDICHO¹

Profesora del Derecho del Trabajo en la Universidad Carlos III. de Madrid.
Profesor de Derecho del Trabajo en la E.U.G.S. de Teruel

SUMARIO: INTRODUCCION. 1) FLEXIBILIDAD DE LA NORMA LABORAL Y FORMACION PROFESIONAL: 1.1) PLANTEAMIENTO PREVIO. 2) CONTRAROS FORMATIVOS: LA FORMACION EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. 3) NEGOCIACION COLECTIVA Y FORMACION PROFESIONAL: 3.1) ACUERDOS NACIONALES DE FORMACION CONTINUA DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS. 3.2) LEY 11/94 DE REFORMA DEL ET. DE 19 DE MAYO. A MODO DE CONCLUSIONES.

Estamos ante un cambio de orientación de nuestro sistema de Relaciones Laborales por la existencia de determinados problemas externos a él pero que le condicionan, y que por lo tanto supone una nueva tendencia en la regulación de las relaciones de los sujetos que lo componen. Esta consideración puede ser abordada desde distintos planos pero, desde nuestro concreto objeto de estudio, la necesidad de un cambio de orientación normativa pasa por la necesidad de articular medidas que defiendan los intereses de los sujetos receptores de las mismas. El presente trabajo tiene por objeto, demostrar el papel que la formación profesional puede jugar como garantía del trabajador en un Mercado de Trabajo en constante cambio.

* El presente trabajo hace referencia a las leyes 10/94 y 11/94, normas básicas sobre las que se articuló la Reforma del Mercado de trabajo. Ambas han sido refundidas por el R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del E.T. (BOE. 29 de marzo de 1995). Pese a ello, y para no desvirtuar el sentido del trabajo, se mantiene la referencia a las anteriores normas. haciendo constar el actual emplazamiento de los preceptos en ellas contenidos.

1) FLEXIBILIDAD DE LA NORMA LABORAL Y FORMACION PROFESIONAL:

1.1) Planteamiento previo.

En los momentos actuales, cercanos a los umbrales del siglo XXI, el nuevo escenario socio-económico caracterizado por un alto y creciente nivel de desempleo, se hace necesaria la ordenación del Mercado de Trabajo. Esta vendrá auspiciada, en cierta medida, por la propia naturaleza del Derecho del Trabajo, una naturaleza cambiante y fuertemente vinculada al ámbito económico en el que en última instancia se desenvuelve². Junto a estas concretas circunstancias hay que señalar las nuevas orientaciones del trabajo, y su incidencia en principios tradicionales del mismo como el de estabilidad, debido al avance de las nuevas tecnologías y la aparición de nuevas profesiones que alteran criterios generales que rigen el mundo del trabajo. Cuando la fase de expansión entra en crisis, y el cambio de coyuntura viene acompañado de cambios en el tejido industrial, se condiciona el concepto mismo de trabajo estable, y por ello el Derecho del Trabajo que configura a una empresa estable³.

Según todos los indicios la reforma del Mercado de Trabajo camina hacia la flexibilidad, concepto excesivamente amplio sobre el que es necesario reflexionar para poder aplicarlo con rigor⁴. Sobre la tendencia que subyace en la idea de flexibilidad del Derecho del Trabajo se plantea sí, con relación a ella, cabría hablar de desregularización o individualización de las relaciones de trabajo. Se hace necesario concretar ambos términos: el primero caminaría hacia la tendencia de restringir los espacios de la ley en favor del convenio colectivo y el segundo supondría, en su caso, dejar un espacio más amplio al contrato individual y, por ende, un reconocimiento más amplio de los poderes empresariales que sería necesario concretar⁵. En definitiva ambas son caras de una misma moneda: la tendencia a dotar al empresario de mayores facultades en la génesis, desarrollo y extinción del contrato de trabajo⁶, en aras de una razón económica. Entendida la flexibilidad en este sentido, la reforma actual dota de un mayor espacio a la negociación colectiva o acuerdo colectivo, o en su defecto incrementa las facultades de dirección del empresario, no como un poder irracional sino funcionalizado y abocado a conseguir un fin, la productividad de la empresa.

En este contexto, la protección social es un factor que incide sobre la dinámica del mercado de trabajo, en cuanto cree mecanismos que permitan dulcificar la salida de ese mercado o financiar las nuevas entradas en el mismo. Este aspecto afecta de modo directo a los Sistemas de Formación Profesional, y al papel que pueden jugar con los factores de flexibilidad de ese mercado⁷.

El C.E.S deja entrever esta circunstancia cuando hace constar la necesidad de articular una política formativa junto a una tendencia flexibilizadora en el marco de Relaciones Laborales⁸. En este sentido señala el papel que deben cumplir los distintos instrumentos formativos y, su creciente implicación en el sistema productivo sobre las siguientes reflexiones:

- 1) que se acentúe la realización de estudios que mejoren la adaptación de los instrumentos formativos a las tendencias tecnológicas y organizativas así como, a los cambios de calificación que van a producirse en el mismo.
- 2) Se estima la necesidad de mejorar la coordinación entre los diversos instrumentos y entidades dedicados a la formación.
- 3) Necesidad de evaluar la rentabilidad de los recursos formativos.

Por su parte, las normas que articulan la Reforma Laboral, dejan entrever la relación entre la flexibilidad de la norma y la necesidad de articular nuevas y eficaces políticas de formación profesional⁹.

La norma laboral busca proporcionar adaptabilidad¹⁰ en el desarrollo de la relación laboral y, ofrecer unas garantías para los derechos de los trabajadores. Las garantías a las que se refiere el legislador podrían estar presididas por el hecho de dotar y facilitar al trabajador una formación profesional adecuada, reglada y ocupacional¹¹, que se adapte tanto a las necesidades del Mercado de Trabajo, como a la aparición de nuevas formas de prestación del mismo. Es patente que, la no adaptación del trabajador reconduce inevitablemente a la extinción de la relación laboral, articulada actualmente sobre una mayor flexibilidad de la norma, en aras de la competitividad.

Los puntos de actuación mencionados parten de la distinta normativa que, en materia de formación profesional se viene articulando en el ámbito comunitario. Desde el artículo 128 del Tratado Constitutivo de la CEE, se hace referencia a la necesidad de establecer unos principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional. Es en la última década cuando la actividad comunitaria en materia de formación profesional adquiere un nuevo ritmo, destacando como punto de inflexión la Decisión del Consejo de 29 de Mayo de 1990, que aprueba un programa de acción para el desarrollo de la formación continuada (FORCE). En los momentos actuales se pretende la unificación de los distintos programas formativos al objeto de racionalizar y simplificar los programas de acción en materia de formación profesional, mediante un programa único destinado a reforzar los aspectos más prometedores en términos de valor añadido e impulso europeos.

Sobre estos puntos de actuación, el Libro Blanco¹² señala objetivos generales y grandes orientaciones:

- 1) Garantizar al mismo tiempo una formación básica y sólida del nivel suficiente y una relación entre la vida escolar y la vida activa.
- 2) Desarrollarse y sintetizarse las fórmulas de aprendizaje y de cursos de formación en la empresa,
- 3) Idea del desarrollo de la generalización y de la sistematización de la educación permanente y de la formación continua.
- 4) Previsión correcta de las necesidades de cualificaciones y proceder a reorganizar los sistemas educativos, y su enfoque hacia su inmersión en el mundo del trabajo.

Impulsada por las directrices comunitarias, junto con la Reforma del Mercado de Trabajo y, una política tendente a buscar la competitividad y la reducción del desempleo, se articula la actual estructura de la Formación Profesional. Por lo tanto la estructura básica de la formación en España, partiendo del mandato Constitucional de los artículos 35 y 40.2, es la siguiente:

- 1) La formación reglada contenida en la LOGSE.
- 2) La formación ocupacional, que queda regulada por los Acuerdos de Formación Continua, por lo que se refiere a los trabajadores ocupados y por el nuevo RD 631/1993, de 3 de Mayo regulador del plan FIP, para los trabajadores desocupados.
- 3) Existencia de un Programa Nacional de Formación, cuyo propósito fundamental es el de articular los dos subsistemas de formación reglada y ocupacional. De esta manera se articula la formación profesional en un “todo coherente” cumpliéndose un objetivo histórico en el desarrollo de la actividad formativa en España.
- 4) Es importante, en este contexto, resaltar el papel que le corresponde a la empresa, que es el de ensamblar en su seno los dos subsistemas de formación, reglada y ocupacional, a través del empleo formador.

El planteamiento anterior se concreta con la referencia a algunos aspectos de la Reforma Laboral donde, la Formación Profesional ocupacional desempeña un papel relevante, constatando así su relación:

2) CONTRATOS FORMATIVOS: La Formación en el contrato de aprendizaje

La LEY DE FOMENTO DE LA OCUPACION, de 19 de Mayo de 1994, incluye determinadas acciones y nuevas figuras contractuales con el objeto de fomentar el empleo, entre las que destacamos aquellas que pretenden el fomento del empleo juvenil, articulados por los **CONTRATOS FORMATIVOS**: el contrato en prácticas y de aprendizaje. (Regulados actualmente en el artículo 11 del TRET).

Ambos contratos tienen por objeto “facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o inexperiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para el acceso al empleo”. Ocupación y formación profesional son los objetivos simultáneos que persigue la regulación de estos contratos, en ambos se pretende ajustar la remuneración al valor de la prestación del trabajador en formación, por principio inferior al trabajador formado.

Es necesario señalar la diferencia entre los objetivos del contrato en prácticas y el de aprendizaje. Mientras que para el primero su objeto es practicar la formación para la que se ha estudiado, y va dirigido a jóvenes con título universitario, de Formación profesional de grado medio o superior, o títulos equivalentes¹³, el contrato de aprendizaje tiene por objeto dotar al trabajador de formación teórica y práctica para un oficio o puesto de trabajo cualificado. Este hecho configura al contrato de aprendizaje más que como un contrato de “formación”, como un con-

trato de inserción profesional¹⁴. El carácter singular, sobre todo de este último, hace necesario asegurar la función formativa del contrato y evitar correlativamente la utilización fraudulenta de esta figura fuera del alcance para el que ha sido creada¹⁵.

La formación para “un oficio o puesto de trabajo cualificado” es pues, un elemento esencial del contrato. La ley 10/94 (actualmente art. 11.2 TRET) y el RD 2317/93, señalan las líneas generales de la formación, tanto práctica como teórica, la cuál no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio. Es la Orden del MTSS de 19 de septiembre de 1994(BOE 232/1994, de 28 de septiembre), la que concreta los extremos esenciales del desarrollo de los aspectos formativos del contrato de aprendizaje.

En ella se precisa cuáles són los centros privados donde el aprendiz ha de realizar la formación teórica concretando, de esta manera, lo dispuesto en el artículo 10.2b del RD 2317/1993. Estos serán, de una parte los inscritos en el Censo de Centros Colaboradores del Plan Nacional de Formación Profesional y, de otra los creados por las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales, de modo individual o mancomunadamente, aún cuando no esten inscritos al mencionado censo.

La Orden, asimismo, hace referencia a la certificación¹⁶ de la formación en su vertiente teórica y práctica, concretando la relación entre la formación adquirida por medio del contrato de aprendizaje y la requerida para que se conceda la certificación de profesionalidad conforme a las reglas del Plan FIP¹⁷. También se contempla la participación en la gestión y seguimiento la formación en los contratos de aprendizaje de la organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a través de las Comisiones Ejecutiva Nacional y Provincial del INEM. La participación de los Agentes Sociales, junto a la de los Poderes Públicos, en los aspectos formativos del contrato se manifiesta plenamente en la financiación de las acciones formativas, a través del Acuerdo Tripartito de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados.

El control y garantía de la formación teórica que la norma establece para estos contratos, queda reflejado en el art. 3.2 de la LFO (actualmente 11.2e TRET) al ocuparse de las consecuencias que se derivan para el empresario en caso de incumplimiento de sus deberes formativos teóricos. La norma, asimismo, contempla la posibilidad que la formación teórica se dedique a la consecución por el aprendiz del título de graduado escolar, cuándo este no lo posea.

3) NEGOCIACION COLECTIVA Y FORMACION PROFESIONAL

3.1) ACUERDOS NACIONALES DE FORMACION CONTINUA DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS.

En primer lugar hay que señalar qué, es desde la negociación donde surge la nueva concepción de la Formación Profesional¹⁸. Junto con la presencia de los

agentes sociales en la articulación del nuevo sistema educativo se potencia, en el ámbito exclusivamente laboral, el pacto social y acuerdos entre los interlocutores sociales.

En este contexto se firma el **Acuerdo Bipartito de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados**, por CEOE, CCOO y UGT. Se trata de un acuerdo sobre materias concretas regulado en el artículo 83.3 ET. Como complemento al anterior se firma el **Acuerdo Tripartito con la participación del gobierno**, ambos de 16 de Diciembre de 1992. El primero se ocupa de establecer las líneas básicas de los planes formativos de empresa y agrupados, así como la elaboración y de los mismos y las de las actividades formativas individuales al amparo del artículo 23 del ET. El segundo, concreta aspectos de financiación y el control de los planes. La naturaleza de los acuerdos, en relación con la nueva estructura de la negociación colectiva¹⁹, pueden suponer un impulso importante a la formación profesional ocupacional.

Los elementos básicos de estos acuerdos son los siguientes:

1) Respecto al ámbito subjetivo, los acuerdos solo contemplan la formación continua de los trabajadores ocupados. Por lo cual, y en relación con lo dispuesto en el Plan FIP(art.1) cabe entender qué, lo dispuesto en los Acuerdos van referidos tanto a los colectivos que se pudieran considerar estadísticamente normales, como aquellos en reestructuración y regulación de empleo.

Hay que prestar atención, respecto al ámbito subjetivo, a la referencia que se hace en la exposición de motivos del acuerdo bipartito respecto a qué: “ el futuro de nuestro sistema productivo depende ..de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios... y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión”. Parece, a tenor del articulado de los acuerdos (art.2 del Acuerdo Bipartito), que la labor formativa del empresario queda concretada en el hecho qué, es en el seno de la empresa donde se desarrollan los Acuerdos y que es en ella, en última instancia, donde redundan los beneficios de la formación adquirida por los trabajadores. En este sentido, cabría afirmar que, la nueva estructura de la formación profesional se convierte no solo en un derecho del trabajador, sino en una obligación del empresario²⁰, configurandose ambos como elementos de un objetivo común.

2) Estructura de ejecución (Capítulo 3º):

El Acuerdo Bipartito distingue entre planes de empresa o planes agrupados para empresas con menos de 200 trabajadores pero que sumen entre todas ellas este número. Cuando la empresa con menos de 200 trabajadores cuente con estructura propia de formación y la exigencia de mantener la privacidad de su tecnología, podrá solicitar su no inclusión en los planes agrupados (art.5.).

Se establecen asimismo, aspectos de procedimiento y contenido²¹, así como criterios de elaboración que han de figurar en el marco de los convenios colectivos sectoriales estatales, o mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales

y Empresariales más representativas en dicho ámbito, o respecto a planes de formación en otros ámbitos, en cuyo caso será la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua la competente para establecer los correspondientes criterios orientativos. Por su parte, el Capítulo 4º establece la tramitación de los planes.

El capítulo 5º, establece el régimen jurídico al que se deben someter los permisos individuales de formación que, tal y como se señala en la exposición de motivos desarrollan lo contenido en el actual artículo 23 del ET. Esta posibilidad, nos muestra el doble enfoque de los acuerdos: por una parte la voluntad de los agentes sociales de procurar una formación continua y por otra facilitar, en los términos que la ley señala, las iniciativas individuales del trabajador.

El capítulo 6º, señala los órganos de seguimiento y control, siendo estos la Comisión Mixta Estatal de Formación Profesional y las comisiones paritarias prevista en los Convenios colectivos sectoriales Estatales o acuerdos específicos.

3) Aspecto importante es la gestión y canalización de las acciones formativas de los trabajadores empleados. La Fundación para la Formación Continua (FORCEM) se encarga de estas funciones. Ante ella se deben establecer las peticiones de financiación de los planes de formación, en los términos de las estipulaciones previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y en el Acuerdo Tripartito. Estos a su vez establecen las cuantías a distribuir para la realización de los distintos planes: Según lo establecido en el Acuerdo Tripartito, se financiarán con un 0,25%²² de la cuota de Formación Profesional para 1995, incrementándose progresivamente hasta un 0,30% en 1996, fecha en que finaliza el acuerdo. La gestión de la financiación de los planes, en lo que se refiere a su concesión y control, como se ha mencionado, corresponde a la FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA. Por lo que se refiere a los planes de formación individuales, su financiación le corresponde, asimismo, a la mencionada fundación. En este caso se requiere la autorización previa de la empresa a la que pertenece el trabajador que pretende acogerse a estos planes individuales²³.

A FORCEM, también le corresponde financiar la formación de los contratos de aprendizaje, lo que supone un aspecto más en el intento de coordinación de las actividades formativas²⁴.

3.2) LEY 11/94 DE REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, DE 19 DE MAYO.

Con esta norma se pone en marcha un proceso que la propia disposición legal califica como “cesión de la norma estatal en favor de la convencional”, o de transferencias de **“espacios reservados hasta ahora a la regulación estatal que pasan a la Negociación Colectiva”**. Nos encontramos ante un repliegue o retirada de la regulación estatal en beneficio de la ampliación de los espacios propios del convenio colectivo²⁵.

El espíritu de la ley es dejar a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores la decisión de pactar los grandes bloques reguladores de las Relaciones Laborales. Con carácter general se pretende:

1) **Ampliar** la capacidad dispositiva y reguladora de las condiciones de trabajo y del desarrollo del contrato a lo largo de sus distintas etapas. 2) **Proporcionar** la asunción de mayores responsabilidades a empresarios y sindicatos como protagonistas del convenio colectivo y de las Relaciones Laborales. En este sentido es relevante la transferencia de materias reguladas hasta ahora por la norma estatal al ámbito de la negociación colectiva, como es el caso de la sustitución de las reglamentaciones laborales por convenios colectivos²⁶.

El caracter pactado de la Formación Profesional de los trabajadores ocupados y el fomento de la negociación colectiva desde la LRET, incide en el binomio Reforma del Mercado de Trabajo y Formación Profesional, pudiendo jugar un papel relevante en:

La determinación y modificación de las condiciones de trabajo: En este sentido la negociación colectiva puede ser el instrumento idóneo que, determine las categorías y grupos profesionales como la regulación de los ascensos dentro de la clasificación profesional, que a su vez facilitarán la movilidad funcional, incluso cuando esta constituya modificación sustancial (ex. art.39.5 ET).

Desde la actual normativa, se puede definir la categoría profesional como: el conjunto de funciones que requieren una misma aptitud profesional y a las que normalmente corresponderá la misma retribución²⁷. Aspecto que se complementa con el hecho de ampliar (ex artículo 22 ET) el concepto de grupo profesional, ya que puede incluir diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Del mismo modo, al definir lo que se entiende por categorías equivalentes, la concreta determinación de las mismas en la negociación colectiva, podría dotar de un alto grado de concreción a la prestación laboral y facilitar la movilidad funcional al mismo tiempo. Si a este planteamiento añadimos la intervención de los Agentes Sociales en la determinación de las enseñanzas adecuadas para acceder al mundo del trabajo desde el Sistema Educativo, en la sustitución de las reglamentaciones de trabajo, y su actuación en la formación de los trabajadores ocupados, se podría conseguir una estructura coordinada entre formación profesional y clasificación profesional.

Respecto a lo dispuesto en el artículo 39.5, al despositivizar la ley el artículo 41 en este aspecto, el convenio colectivo, a falta de acuerdo, que evite el procedimiento de modificación sustancial, podría ser el instrumento idóneo para garantizar los derechos del trabajador, y en particular los de formación. En este punto, el convenio colectivo podrá recoger, en su caso, lo dispuesto en acuerdos y convenios de ámbito superior (el convenio puede establecer o remitir a programas formativos en los términos establecidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en concreto en los artículos 8, 9 y 10 del ANFC, y ello sobre la nueva regulación del art.84 ET²⁸).

Por último, la negociación puede ser el instrumento idóneo para concretar aspectos formativos en los contratos en prácticas y aprendizaje, en las ETT, e incluso en el contrato a tiempo parcial²⁹

A MODO DE CONCLUSIONES

La nueva estructura de la formación profesional caracterizada por una intervención más directa de los sujetos implicados y la coordinación de las actuaciones formativas, puede actuar como un instrumento idóneo para dotar de estabilidad a una relación laboral condicionada por factores externos, y que “obliga” a la norma a dotar de flexibilidad al sistema. Esto exige, tanto al trabajador como a la empresa, el adaptarse a los cambios que operan en el Mercado de Trabajo. De esta manera, se pretende conseguir la permanencia del trabajador en la relación laboral y la competitividad de la empresa.

Por otra parte, el Sistema de Formación Profesional puede ser el instrumento adecuado que haga menos traumática la salida del mercado de trabajo o que permita financiar las nuevas entradas en él. Respecto al primer caso, le permitirá al trabajador acceder a otras formas de prestación de trabajo, como el autoempleo, con la suficiente cualificación. Respecto al segundo, cabría citar las ayudas financieras que se establecen para el desarrollo de programas de garantía social en la modalidad de Talleres Profesionales. En este grupo, tiene cabida el contrato de aprendizaje. Igualmente se podría mencionar como complemento, la financiación de acciones que doten de movilidad a la relación laboral, articuladas por los planes individuales y de empresa. Todo ello partiendo, de la estructura actual de la formación profesional, Ocupacional y Reglada, que desde el Sistema Educativo, pretende dotar de una formación profesional adecuada para la integración en el mundo laboral.

Por lo tanto, partiendo de la actual concepción de la Formación Profesional, se puede llegar a un mayor y eficaz desarrollo de los Derechos de formación contenidos en la Constitución, con carácter general, y en el artículo 4.2^o ET, respecto a la Formación Profesional dentro de la relación laboral. De esta manera se abren nuevas posibilidades en la aplicación de la Formación Profesional que, hasta ahora, se reflejaban fundamentalmente, de manera expresa en materia de seguridad e higiene (ex art. 19 ET), y en el artículo 23 ET, cuyas posibilidades de desarrollo se potencian en esta nueva concepción.

En cualquier caso, los resultados dependen de la responsabilidad de los Poderes Públicos en su función de promover una política formativa eficaz, así como en su seguimiento y control y; en los Agentes Sociales en cuyas manos se encomienda el desarrollo de la Formación Ocupacional, y la participación en la Formación Profesional Reglada.

NOTAS

¹ Teresa Ena Ventura, es Profesora del Derecho del Trabajo en la Universidad Carlos III, de Madrid. Angel Gonzalo Bendicho, es Profesor de Derecho del Trabajo en la E.U.G.S. de Teruel.

² En relación con el argumento señalado, ver: BORRAJO DACRUZE. “¿Reforma laboral o nuevo Derecho del Trabajo?”. AL nº 34 de 1994. En el mismo sentido: RODRIGUEZ-PIÑERO. M. “Derecho del Trabajo y empleo”. R.L. nº 11.1994, pág.6.

³ RODRIGUEZ-PIÑERO, M. "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", RL nº 13, 1993, pag.3.

⁴ La flexibilidad desde un punto de vista general la consideramos, como la aptitud que se aplica a algo conscientes de su naturaleza cambiante. Desde nuestro objeto de estudio, el Derecho del trabajo, la flexibilidad aplicada a la norma jurídica, se considera como el medio de adecuar la misma a la concreta realidad social en la que esta se desenvuelve. Respecto a la tendencia flexibilizadora actual; ver: PEREZ PEREZ, M. "El derecho del trabajo en la década de los 90" RL nº2 1994, pág. 33.

⁵ Determinados sectores doctrinales se congratulan por el hecho que, la actual Reforma del Mercado de Trabajo, camina el sentido de hacer más efectivo el contenido del derecho reconocido en el artículo 38 de la CE. Por contra se hace necesario delimitar el mencionado derecho dentro del marco legal. En este sentido, ver: VALDES DAL RE, F. "Poder directivo, contrato de trabajo y ordenamiento laboral". RL nº5 1993, pág.2.

⁶ ARAMENDIZ SANCHEZ, J.P. "Reflexiones a la aplicación de la reforma laboral". RL nº 22. 1994, pág.82.

⁷ RODRIGUEZ-PIÑERO, M. "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", op. cit., pág.3.

⁸ Ver. Dictámen del Consejo Económico y Social sobre la reforma del Mercado de Trabajo. RL nº1,1994.

⁹ Ver las referencias que al respecto se contienen en las Exposiciones de Motivos de las leyes 10/1994 de Fomento de la Ocupación, y la ley 11/ 1994, ambas de 19 de Mayo.

¹⁰ La adaptabilidad es un concepto que, se introduce en la reforma laboral y, que supone someter el Derecho del Trabajo a la lógica económica. ARAMENDI SANCHEZ, J.P., op. cit., pág.82.

¹¹ Nos estamos refiriendo a la necesidad de una formación del trabajador en el momento del ingreso al trabajo y adquirida dentro del sistema educativo y, en segundo lugar a una formación de adaptación en el seno de la relación laboral o de reinserción en el Mercado de Trabajo.

¹² COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: Crecimiento, competitividad y empleo: Retos y pistas para entrar en el siglo XXI.

¹³ La actual redacción elimina la indeterminación que suponía en la anterior regulación la referencia a "otras titulaciones académicas o laborales". De esta manera se clarifica el ámbito entre el contrato en prácticas y de aprendizaje, a diferencia de lo ocurrido con el anterior contrato de formación.

¹⁴ GARCIA FEMINIA, A. "El contrato de aprendizaje: entre la formación y la inserción profesional". RL nº 23, diciembre 1994. Pág. 36.

¹⁵ PALOMEQUE LOPEZ Y CABERO MORAN. Véase "Todo sobre las primeras normas de la reforma del mercado de trabajo", Madrid 1994.

En el mismo sentido y sobre la necesidad de establecer controles que garanticen el cumplimiento de la formación, tanto teórica como práctica en el contrato de aprendizaje, para evitar el uso fraudulento de esta modalidad contractual, véase: Ricardo ESCUDERO, "Formación en los contratos de aprendizaje". RL nº 21. 1994, pág.78

¹⁶ Ver artículo 12 del RD 2317/93.

¹⁷ Ricardo ESCUDERO, op. cit., pág.77

¹⁸ Es en la formación profesional donde el diálogo, entre el Estado, sindicatos y organizaciones empresariales, se presenta con cierta fluidez. Este diálogo debería extenderse a otros ámbitos, ya que "añade un plus de legitimación a las intervenciones públicas para programar y ejecutar medidas de reforma capaces de introducir cambios profundos en el modelo de relaciones laborales". RIVERO-LAMAS,J., " Los espacios de la ley, la negociación colectiva y el contrato en la regulación de las condiciones de trabajo". Proyecto Social, año 2º nº2,E.U.G.S, Teruel, 1994, pág.132.

¹⁹ CASAS-BAAMONDE,Mº.E.: "La estructura de la negociación colectiva". R.L. nºs 17-18 .Septiembre de 1994, pág.297.

La reforma establece las atribuciones competenciales de los convenios colectivos, según sus ámbitos:

- 1) Acuerdos interprofesionales marco y sobre materias concretas y convenios colectivos intersectoriales.
- 2) Convenios colectivos sectoriales.
- 3) Convenios colectivos supraempresariales (no necesariamente sectoriales)
- 4) Acuerdos de empresa de los cuales cabe sostener su eficacia normativa.

Sobre esta estructura y la nueva normativa sobre concurrencia de convenios, abra que estar al desarrollo de la formación continua, que como se ha visto se articula desde la negociación colectiva, para poder analizar el efecto que aquella pueda ejercer sobre nuestra materia objeto de estudio.

²⁰ GONZALEZ ORTEGA, en V Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, "Contratos de Trabajo y Formación Profesional", 1987, págs. 145 y ss.

²¹ El artículo 5 del Acuerdo Bipartito, señala que el plan debe especificar: Los Objetivos y el contenido de las acciones a desarrollar, el colectivo afectado, calendario de ejecución, presupuesto económico por acción y colectivo y lugar de impartición, estimación de la cantidad a ingresar en concepto de cuota profesional.

²² Véase el artículo 105, nueve.2.3 de la Ley de Presupuestos para 1995.

²³ La ejecución de estos planes se realizan este año por primera vez. El 31 de marzo es la fecha establecida para la solicitud de estos permisos.

²⁴ Las acciones formativas, del contrato de aprendizaje, se financiarán con cargo a los acuerdos tripartitos de formación continua...de acuerdo al artículo 10 RD 2317/93, concretándose el cálculo de costes financiados y el seguimiento y control de las mismas. Ver artículos 8 a 10 de la Orden de MTSS de 19 de Septiembre de 1994.

²⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "El nuevo reparto de territorios normativos....". R.L. n.ºs. 17-18 septiembre 1994; pág. 249.

²⁶ PALOMEQUE LOPEZ, M.C., cit.; pág.252.

Este aspecto nos parece interesante en tanto en cuanto la sustitución de ordenanzas implicará una concreción de cualificaciones. (ver CASTRO ARGÜELLES, M^a.A. : Regulación sectorial de la clasificación profesional. A.L. n.º 8 de 1994, pág.113) en las que necesariamente se tendrán en cuenta las nuevas titulaciones que se articulan desde el sistema educativo, y en el cual también intervienen los agentes sociales.

²⁷ CAMPS RUIZ "La nueva regulación del Mercado de Trabajo", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pág.175

²⁸ En este sentido, Ricardo ESCUDERO "Diciembre 1994". RL n.º4,1995, pág. 95.

²⁹ En este sentido: la duración del contrato en prácticas puede variarse en convenio sectorial, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar (art. 3b L.10/94). La jornada de formación teórica en el contrato de aprendizaje, puede ampliarse en convenio colectivo(art.10 RD 2317/94). La negociación colectiva puede incrementar el porcentaje mínimo destinado a formación(1%),que la ley exige. En el art.19 RD 2317/94, se señala que el trabajador a tiempo parcial, tiene los mismos derechos que el trabajador a tiempo completo, salvo las peculiaridades que...estén establecidas por ley o puedan determinarse en convenio colectivo. En este sentido, y por la propia naturaleza del contrato, nada impide el establecer referencias a la formación profesional.