

EL ENFOQUE CONSTITUCIONAL SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE EL DERECHO AL TRABAJO Y DERECHO A LA EDUCACIÓN

THE CONSTITUTIONAL APPROACH IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF THE RIGHT TO WORK AND THE RIGHT TO EDUCATION

Maria José Romero Rodenas¹
Juan Luis Garcia Ríos²

RESUMEN: El poder de gestión del empresario, previsto en la Constitución española, está contenido en la libertad de empresa y es amplio. Es necesario determinar el alcance del poder empresarial en relación con los derechos y libertades de cada trabajador “como miembro de una sociedad política democrática, es decir, el problema del disfrute de estas prerrogativas de ciudadanía contra el poder de otro sujeto dentro de una relación subordinada legítima por el mismo sistema legal que los otorga y garantiza”³. Y es a través del derecho fundamental a la educación que, como no es específico, habrá un reequilibrio en las relaciones laborales. La necesidad de procesos educativos, enseñanza y aprendizaje de las personas, educación y formación que necesariamente incluye el lugar de trabajo. Desde el origen mismo del sistema de producción capitalista, ha habido preocupación por la formación de trabajadores como un medio. Debe haber no solo aprendizaje, sino dignidad y progreso. aumentando la necesidad de considerar al trabajador como algo más que una mercancía al servicio del empleador. Una de las banderas de las políticas sociales actuales en la actualidad es precisamente las políticas de formación profesional en el lugar de trabajo como uno de los vehículos para mantener el empleo y la inserción laboral y, lo más importante, la integración social. La formación profesional concebida en la década de 1980 ha evolucionado a partir de este proceso de transferencia de conocimiento con contenido técnico marcado, desde el punto de vista de las habilidades, habilidades y competencias en referencia a diferentes actividades laborales, para ser un concepto más amplio que necesariamente incluye no solo estas capacidades técnicas, sino también valores y principios, que creemos que tienen un impacto en la concepción de la formación profesional como un derecho fundamental, un proceso de lo que podríamos llamar "socialización técnica".

PALABRAS CLAVE: Derecho a la educación. Formación profesional. Poder. Democracia. Ciudadanía en la empresa. Socialización técnica.

SUMARIO: 1. Introducción. 2.El significado y alcance Del derecho a la educación como formación profesional. 3. Contexto internacional: Tratados Internacionales. 4. El Contexto Español: La Constitución y la jurisprudencia Del Tribunal Constitucional. 5. Conclusiones.6. Referencias Bibliográficas.

ABSTRACT: The management power of the employer, provided for in the Spanish Constitution, is contained in the freedom of enterprise and is broad. It is necessary to determine the scope of business power in relation to the rights and freedoms of each worker “as a member of a democratic political society, that is, the problem of the enjoyment of these citizenship prerogatives against the power of another subject within a subordinate relationship legitimate by the same legal system that grants and guarantees them ”. And it is through the

Artigo recebido em 08/06/2019.

Artigo aprovado em 31/07/2019.

¹ Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Castilla – La Mancha.

² Doctor en Derecho, Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Castilla – La Mancha.

³ JEAMMAUD, A: “Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía de empresa”. En APARICIO TOVAR, J. Y BAYLOS GRAU, A.: Autoridad y democracia en la empresa. Trotta, Madrid, 1992, p 179.

fundamental right to education that, as it is not specific, there will be a rebalancing in labor relations. The need for educational processes, teaching and learning of people, education and training that necessarily includes the workplace. Since the very origin of the capitalist production system, there has been concern about the formation of workers as a means. There must be not only learning, but dignity and progress. increasing the need to consider the worker as more than a merchandise at the service of the employer. One of the flags of current social policies today is precisely the vocational training policies in the workplace as one of the vehicles for maintaining employment and labor insertion and, most importantly, social integration. Vocational training conceived in the 1980s has evolved from this process of knowledge transfer with marked technical content, from the point of view of skills, abilities and competences in reference to different work activities, to be a broader concept which necessarily includes not only these technical capabilities, but also values and principles, which we believe have an impact on the conception of vocational training as a fundamental right, a process of what we could call "technical socialization."

KEYWORDS: Right to education. Professional training. Company. Power. Democracy. Citizenship in the company. Technical socialization.

SUMMARY: 1. Introduction. 2. The meaning and scope of the right to education as vocational training. 3. International context: International Treaties. 4. The Spanish Context: The Constitution and the Jurisdiction of the Constitutional Court. 5. Conclusions. 6. Bibliographic references.

1. INTRODUCCIÓN

Nos decía el profesor ERMIDA URIARTE, que “mala cosa tener que ocuparse de la ética, porque generalmente la tendencia a preocuparse por determinados temas se vincula a la sensación de que hay alguna carencia al respecto”⁴. No vamos a escribir sobre ética (aunque en realidad y en ciertos planteamientos no nos alejamos mucho⁵), sino de derechos fundamentales y concretamente del derecho a la educación como un derecho fundamental inespecífico, y para ello tomamos prestada esta afirmación para poner de manifiesto como la necesidad de acercarnos a la educación como un derecho fundamental inespecífico denota precisamente la necesidad de avanzar en el estudio y análisis de ese derecho de nuestras trabajadoras y trabajadores en su concepción como derecho fundamental.

Siguiendo a DAHL, la mayoría de los ciudadanos que viven en las sociedades democráticas actuales defenderían que existe un alto grado de democratización de las instituciones públicas (aun con todos sus defectos) que dependen del Estado, en definitiva, de la autoridad del Estado. Lo cierto es que, en nuestros sistemas democráticos actuales junto a las instituciones del Estado, existen otras organizaciones o instituciones que se desarrollan y actúan dentro del mismo y que son importantes para nuestro actual modelo democrático, como son los partidos políticos, organizaciones sindicales o las propias empresas y donde el ejercicio del poder o de la autoridad puede presentar rasgos no democráticos en alguna de

⁴ ERMIDA URIARTE, O.: “Ética y derecho del trabajo”, Iuslabor, nº 1, 2006, p. 2. <https://www.upf.edu/documents/3885005/3889500/ErmidaUriarteEtica.pdf/22912372-f400-4ed5-aca4-f3975ab17a6e>.

⁵ SEN, A.: “Trabajo y derechos”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 2, p. 133.

ellas. Es el caso de las empresas, donde es evidente que quienes las “gobiernan” no ejercen el poder o la autoridad a través de procesos democráticos⁶.

Y es que como señala JEAMMAUD, cuando en el marco de la empresa se intenta relacionar los conceptos de autoridad o poder y democracia hacemos referencia a dos problemas, que se configuran en referencia a la denominada “ciudadanía en la empresa” y el de “ciudadanía de la empresa”. El primero de ellos -que es el que nos interesa para nuestro análisis- supone “la determinación del alcance del poder empresarial respecto de los derechos y libertades propios de cada trabajador en cuanto miembro de una sociedad política democrática, es decir, el problema del goce de aquellas prerrogativas de ciudadanía frente al poder de otro sujeto en el ámbito de una relación de subordinación legitimada por el mismo ordenamiento jurídico que las otorga y garantiza”⁷.

El poder de dirección del empresario que deriva de la propia Constitución en su artículo 38, pues debemos entender que el mismo está contenido en la libertad de empresa, es un poder amplio, lo que hace necesario descomponerlo en una “vertiente laboral y otra general o real”⁸. Ese poder de dirección en su vertiente laboral se justifica en la propia existencia de la relación laboral o dicho de otra manera “es a consecuencia del contrato de trabajo como resulta posible el ejercicio del poder de dirección del empresario”⁹. Ese poder legítimo –en cuanto que está reconocido por el ordenamiento jurídico- de dirección por parte del empresario ha situado al trabajador en una situación asimétrica respecto al propio empresario, sin embargo, esa situación de asimetría o subordinación no puede ni debe suponer que el trabajador se despoje de sus derechos como ciudadano, de sus derechos constitucionales que le corresponde como tal, en el seno de la relación laboral, como ha puesto de manifiesto el propio Tribunal Constitucional de manera temprana al señalar que el contrato de trabajo “no supone en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”¹⁰

⁶ DAHL, R.A: *After de revolutions? Authority in a good society*, Yale University, 1970, 1970. Se utiliza la traducción realizada por María Florencia Ferre: *¿Después de la revolución?. La autoridad en las sociedades avanzadas*. Barcelona, 1999, p. 13

⁷ JEAMMAUD, A: “Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía de empresa”. En APARICIO TOVAR, J. Y BAYLOS GRAU, A.: *Autoridad y democracia en la empresa*. Trotta, Madrid, 1992, p 179.

⁸ OJEDA AVILÉS, A: “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”. *Revista de Derechos Social*, nº 35 (2006), p. 16.

⁹ GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, Primera ponencia de las XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Ediciones Cinca, Pamplona, 2014, p. 19.

¹⁰ Por todas, SSTC 120/1983, 104/87, 106/96.

Es por ello que los derechos fundamentales adquieren una especie de función reequilibradora en la relación laboral entre las partes del mismo, sin perder de vista que esa capacidad de reequilibrio que pretendemos atribuir a los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales tienen limitaciones, pues no podemos olvidar como nos recuerda ROMAGNOLI, que “en la empresa no existe la posibilidad de un cambio de roles: gobierno y oposición permanecen siempre fijos”¹¹.

Y precisamente esos derechos fundamentales de carácter general que pueden ser “ejercidos por los sujetos de la relaciones de trabajo en el ámbito de las mismas”¹², adquiriendo una “dimensión laboral sobrevenida”¹³, son los denominados derechos fundamentales inespecíficos.

Lo ciertos es que, aunque estos derechos fundamentales adquieren esa dimensión laboral en el seno del contrato de trabajo, no es menos cierto que como señala OJEDA AVILES, “Los derechos fundamentales inespecíficos no están en el contrato de trabajo, sino que actúan desde fuera de él en el ámbito de la empresa”¹⁴. Siendo necesario desde nuestro punto de vista considerar como ámbito de aplicación situaciones anteriores y posteriores al contrato de trabajo, “y muy en particular, en los estadios previos a la creación de la relación contractual laboral, así como en cualquier otra relación o situación de subordinación no recogida estrictamente por los reglas laborales”¹⁵, planteamiento que puede ser muy interesante para el análisis de este derecho a la educación como un derecho fundamental inespecífico.

Es interesante por ello observar como inundan las relaciones laborales estos derechos fundamentales inespecíficos, entre los que se encuentra el derecho a la educación en el artículo 27 CE, dentro de esa compleja estructuración que hace nuestra Constitución en su Título I de los derechos fundamentales.

Las últimas décadas han visto cómo se han producido una serie de transformaciones en aspectos económicos, sociales, culturales y por supuesto laborales. Esa globalización a la que tanto nos referimos ha implicado cambios en la concepción de la economía, hoy hablamos

¹¹ ROMAGNOLI, U.: “La estructura de la empresa”, Cuadernos de Derecho del Trabajo, nº 4, 1978, citado en ROMAGNOLI, U.: Trabajadores y Sindicato. Fundación Sindical de Estudios y Comisiones Obreras de Madrid, Ediciones GPS, Madrid, 2006, p. 14.

¹² PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. (Dir. SEMPERE, A.) El modelos social en la Constitución Española de 1978, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, p. 229.

¹³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Derechos fundamentales generales y relación...” Op. Cit..., p. 229.

¹⁴ OJEDA AVILÉS, A: “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad... op. Cit., p. 16.

¹⁵ GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual... op. Cit..., p. 19.

de economía de las plataformas, economía circular, economía corporativa, conceptos que ni siquiera existían hace unos años. Hablamos de cambios en los procesos productivos, poco o nada tiene que ver el proceso de producción en los primeros momentos del sistema capitalista, o hace 40 años, a los sistemas de producción de bienes y servicios que tenemos en actualidad. Como consecuencia de ello se está produciendo importantes cambios en la organización del trabajo, en la concepción del empleo, que tienen incidencia directa en el ámbito de aplicación del derecho del trabajo y en las propias relaciones laborales.

Hoy en día apenas percibimos la necesidad de hablar de la estabilidad en el puesto de trabajo como la percibía D'ANTONA al definirla como la “aspiración del trabajador a ese conjunto de bienes – profesionalidad, continuidad e ingreso digno, posibilidades de hacer carrera- que están, indisolublemente, ligadas a la ocupación”¹⁶, son tiempos difíciles para la estabilidad en el puesto de trabajo, incluso para la estabilidad en el mercado de trabajo en su concepción tradicional. Las numerosas reformas laborales que han buscado incesantemente la creación de empleo de calidad y que han acabado por lo general en el menoscabo de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, suponiendo en ciertas ocasiones “el sacrificio y la desregulación del trabajo”¹⁷.

La inestabilidad laboral ha provocado y sigue provocando necesarias transiciones en la “carrera profesional” de las trabajadoras y trabajadores, lo que ha originado situaciones de empleo y desempleo continuas. Esta precariedad ha provocado el “deambular por las empresas y los empleos a través de la incierta carrera profesional de nuestro tiempos, el trabajador hallaría como garantía los derechos “internos” de la relación laboral, pero también los externos de la ciudadanía, que son erga omnes e indisponibles y le acompañan en todo momento y lugar”¹⁸. Aunque este “deambular” o transiciones, no es solo un fenómeno contemporáneo¹⁹ o fruto de la crisis económica actual, sino que ya en periodos anteriores se describía este fenómeno, pesemos como en el propio BEVERIDGE ya advertía en su famoso informe *Full Employment in a Free Society*, al definir el pleno empleo, como la existencia de más vacantes que trabajadores buscando dichas vacantes, que “en una sociedad progresista habrá siempre cambios en la demanda de mano de obra, cualitativos y no cuantitativos, y

¹⁶ D'ANTONA, M.: “Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici, en *Giornale dir. Lavoro e rel. ind.* 1990, pr44. Citado por ROMAGNOLI, U.: “Estabilidad versus precariedad del puesto de trabajo”, *Derecho y Sociedad*, nº 10, 1995, p. 191.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A.: “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”. *Revista de Derecho Social*, nº 61, 2013, p. 34.

¹⁸ OJEDA AVILÉS, A: “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad... op. Cit., p. 13.

¹⁹ Utilizamos el término contemporáneo para referirnos al periodo actual.

algunas personas estarán desempleadas mientras esperan pasar de un puesto de trabajo a otro”²⁰.

A pesar de todos estos avatares y transformaciones son innegables que hay determinados elementos que se mantienen invariables y uno de ellos es precisamente la necesidad de la existencia de procesos educativos, de enseñanza y aprendizaje de las personas, educación y formación que comprende necesariamente el ámbito laboral.

La preocupación por la educación, enseñanza y capacitación de nuestras trabajadoras y trabajadores no es nueva. Desde el propio origen del sistema de producción capitalista, existe preocupación por la formación de los trabajadores, ya existe la preocupación en el mundo sindical por la “enseñanza” de los trabajadores, como un medio, no solo de aprendizaje, sino de dignificación y progreso social, planteando la necesidad de considerar al trabajador como algo más de una mercancía al servicio del empresario. Pongamos como ejemplo la experiencia de las bolsas de trabajo en Francia a finales del XIX, en la que, una de las facetas más importantes de dichas bolsas era la enseñanza técnica -también de la enseñanza general- de los trabajadores, lo que “permitirá, contra la tendencia dominante en la industria moderna, a hacer del aprendiz una manivela, un accesorio de la maquina, en lugar de ser un colaborador inteligente”²¹.

No por no ser nueva la preocupación por la enseñanza o educación de nuestras trabajadoras o trabajadores, no es un tema de actualidad, antes, al contrario, sí preguntásemos a las personas trabajadoras nos señalarían la importancia de una buena formación tanto para el ingreso en las empresas como para el progreso profesional dentro de las propias relaciones laborales. Si preguntásemos a las instituciones públicas, defenderían la necesidad de formación para la incorporación al mercado laboral y la carrera profesional, es más, una de las banderas de las políticas sociales en la actualidad son precisamente las políticas en materia de formación profesional en el ámbito laboral como uno de los vehículos de mantenimiento del empleo y de inserción laboral, y no sólo de inserción laboral, sino de lo que podemos denominar como integración social. Si preguntásemos a las Organizaciones Internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, también destacarían la importancia de la formación a través de sus Convenios y Recomendaciones, relacionándola además con el trabajo decente, o qué decir de la Unión Europea donde la formación profesional jugó y juega

²⁰ BEVERIDGE, W.: “Full Employment in a Free Society”, George Allen and Unwin Ltd., Londres 1944. Se utiliza la traducción al español de Pilar López Máñez, Pleno empleo en una sociedad libre, Ministerio de trabajo y seguridad social, Madrid, 1988, p. 15

²¹ PELLOUTIER, F: Historie des bourses du travail. Se utiliza la traducción al español de GOMEZ CASAS, J: Historia de las Bolsas de Trabajo. Orígenes del sindicalismo revolucionario. ZERO, Madrid, 1978, pp. 131-132.

un papel trascendental dentro de su política social, de la libre circulación de trabajadores, mejora de la productividad empresarial y dentro de la propia financiación del Fondo Social Europeo. Y por su puesto las propias organizaciones sindicales, que destacan su necesidad y cuya implicación en estos procesos formativos han sido clave en determinados momentos, o las organizaciones empresariales y empresarios que destacan la necesidad de la formación como factor de mejora de la productividad de la empresa.

Cuando hablamos educación en el ámbito laboral nos estamos refiriendo a la formación de las trabajadoras y de los trabajadores, nos referimos de hecho al concepto de formación profesional en su más amplia concepción.

Pero, aunque esa necesidad de formación sigue presente a pesar de estas transformaciones como consecuencia de la globalización, el concepto de formación profesional no es estático, ha ido cambiando, mutando a lo largo de las últimas décadas, no sólo desde el punto de vista terminológico, sino también desde el punto de vista conceptual. La formación profesional concebido la década de los 80 ha ido evolucionando, pasando de esa proceso de transferencia de conocimientos con un marcado contenido técnico, desde punto de vista de las habilidades capacidades competencias y destrezas en referencia a las distintas actividades laborales, a ser un concepto más amplio que necesariamente comprende no sólo esas capacidades técnicas, sino también valores y principios, lo que tiene a nuestro juicio incidencia en la concepción de la formación profesional como derecho fundamental. Ni que decir tiene de los avatares terminológicos, en la década de los ochenta hablamos de formación profesional reglada y ocupacional, al inicio de los 90 de añadimos la formación continua, hoy hablamos de formación profesional para el empleo y del sistema educativo como subsistemas del sistema de la formación profesional, sin aludir al concepto de formación a lo largo de la vida tan presente hoy en día.

Sin embargo, no parece que estemos discutiendo demasiado sobre sí dentro del derecho de educación, es su concepción como derecho fundamental y como derecho fundamental inespecífico, debe reconocerse el derecho a la formación profesional en el ámbito laboral y cuál es su contenido y alcance, y eso es precisamente lo que queremos discutir y analizar con estas breves palabras.

El derecho a la educación -en su concepción como derecho fundamental inespecífico- ha sido escasamente tratado por la doctrina laboralista y por la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional en su contenido laboral.

Es difícil encontrar documentos legales y doctrinales que hagan referencia a la educación de los trabajadores, sino que nos referimos a ella como formación o formación profesional. La formación profesional en España presenta una configuración-estructuración compleja que la hace a nuestro juicio presentar una dualidad en cuanto a su estructura competencial y que tiene importantes consecuencias a la hora de su concepción como derecho fundamental en el contexto español por la configuración del Título I, si bien no en el ámbito internacional, -no por su concepción dual, que también está presente-, sino por la distinta estructuración de los derechos fundamentales. Ámbito internacional que debemos analizar pues no olvidemos que los Tratados Internacionales ratificados por España son parámetro de interpretación de los derechos fundamentales en base al artículo 10.2 CE y como nos tiene dicho la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Esa dualidad nos ha hecho acercarnos a la formación profesional como parte del sistema educativo “reglado”, o de la administración laboral, en base a esa concepción prestacional del derecho a la educación, si bien olvidándonos que la “La capacitación profesional ya no es sólo un problema del sistema educativo, sino que forma parte también y cada vez más, del mundo del trabajo, concretándose en el puesto de trabajo, en el trabajo concreto”²².

La doctrina laboralista ha realizado importantes aportaciones en el contexto nacional sobre la formación profesional y su regulación en el derecho positivo, pero no en su concepción como derecho fundamental, donde si encontramos en el ámbito internacional. Pretendemos restringir nuestro análisis a investigar esa concepción de la formación profesional como derecho fundamental formado parte del contenido del derecho a la educación del artículo 27, o por el contrario si aun siendo un derecho fundamental debemos incluirla dentro del contenido de otros derechos reconocidos en la Constitución, como es el derecho al trabajo en su artículo 35.

En definitiva, la educación y la formación de nuestros trabajadores no es solo un proceso de aprendizaje de competencias, capacidades y habilidades, sino que es un proceso de lo que podríamos llamar “socialización técnica” que permite adquirir no solo conocimientos técnicos, sino valores por parte de la persona que desempeña una labor dentro de una relación laboral, pero que no pierde en ningún caso, su condición de ciudadano y ciudadano por el simple hecho de realizar un trabajo dentro del ámbito de la organización y dirección de una

²² ERMIDA URIARTE, O.; ROSENBAUM RÍMOLO, J.: Formación profesional en la negociación colectiva. Montevideo: Cinterfor, 1998, p. 16.

persona denominada empleador o empresario, y que por supuesto, no pierde esa condición ni dignidad, ni mucho menos cuando, carece del empleo en contra su voluntad.

2 EL SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN COMO FORMACIÓN PROFESIONAL

La labor de interpretación de los derechos fundamentales no es una tarea sencilla, por lo pronto, en su formulación destaca una nota característica, su generalidad o indeterminación²³. Nuestra Constitución, al igual que la mayoría de las constituciones de nuestro entorno, y la mayoría de los Tratados Internacionales sobre derechos fundamentales, recoge, o configuran en sí mismos, un catálogo de derechos fundamentales, donde es complicado determinar de esa redacción cuál es su significado o contenido concreto del derecho en cuestión.

En este proceso de interpretación de los derechos fundamentales se requiere la intervención de diversos actores, que van desde el poder legislativo, hasta los órganos jurisdiccionales encargado de la interpretación de la Constitución. Debiendo añadir en nuestro caso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.2 CE y 93-96 CE, los Tratados Internacionales sobre Derechos Fundamentales y la jurisprudencia de sus órganos de interpretación, los cuales se configuran como criterio de interpretación de estos derechos recogidos en nuestra Constitución.

Dentro de este proceso de interpretación juega un papel fundamental el denominado contenido esencial del derecho, debemos recordar que el artículo 53.1 CE señala que “sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades”, se nos presenta así como “límite de posibles significados, como núcleo de certeza del derecho”²⁴. A lo que habría que añadir sin duda el papel que otorga la jurisprudencia del Tribunal Constitucional al denominado principio de proporcionalidad, sin olvidar, que los derechos se interpretan en un tiempo y respecto a la realidad social donde se insertan.

La delimitación lingüística o terminológica está presente en la interpretación de los derechos fundamentales y con un plus si cabe, en este derecho a la educación que nos ocupa, desde una óptica del mercado laboral, y ¿por qué decimos esto?

²³ PECES-BARBAS MARTINEZ, G.: Lecciones de Derechos Fundamentales. Dykinson, Madrid, 2004, p. 305.

²⁴ PECES-BARBAS MARTINEZ G.: Lecciones de Derechos... op, Cit., p. 313.

Cuando en el mercado laboral, tanto dentro como fuera de las relaciones laborales en sentido estricto, es decir, del propio contrato de trabajo, hablamos de la necesidad de que las trabajadoras o trabajadores o incluso de esas personas que se encuentran en la propia periferia del mercado de trabajo -pues carecen de empleo-, deben tener una formación adecuada, deben tener capacidades y habilidades, deben tener competencias generales y técnicas, etc... Nos referimos a la necesidad de que estén formados y esta necesidad de formación no sólo se configura como una necesidad, sino que existe consenso social, institucional, político, académico, económico, etc... En el que esta formación se convierte en un elemento trascendental para conseguir el progreso en la carrera profesional –aun que posiblemente ya no en el puesto de trabajo sino en el mercado de trabajo-, así como la tan deseada inserción laboral. Pues bien, esta formación que tiene por objetivo formar para y en el mercado de trabajo nos referimos a ella como formación profesional.

En escasas ocasiones podremos encontrar en los textos legales y académicos especializados en derecho laboral o derecho al empleo, que ese proceso de aprendizaje o de enseñanza, es un proceso educativo, o es educación, sino que nos referimos a él, como un proceso formativo, como un proceso de cualificación, de adquisición de competencias, etc..., aunque somos conscientes que estamos abusando de una cuestión terminológica, pero es necesario para entender si la formación profesional, en su más amplia concepción, forma parte del derecho a la educación contenido en el artículo 27 CE, teniendo en cuenta que el TC considera a los efectos del artículo 27.1 que la enseñanza “es una actividad encaminada de modo sistemático y con un mínimo de continuidad a la transmisión de un determinado cuerpo de conocimiento y valores”²⁵, incluyendo la necesidad de determinar qué tipo de formación se incluye en la misma, tanto dentro como fuera del contrato de trabajo, o incluso forma parte esencial de otros derechos.

El derecho a la educación se nos presenta -según afirma la STC 86/1985²⁶ - como “expresión omnicompresiva”, por el propio alcance que da el TC al contenido del mismo,

²⁵ STC 8/1981, en su fundamento jurídico 7º.

²⁶ La STC 86/1985, señala en sus fundamentos de derecho, punto 3º que “La pretendida vulneración del principio de igualdad de que en este punto nos ocupamos se conecta así con una concreta reglamentación del sistema subvencional a la educación y, por consiguiente, su análisis requiere algunas precisiones sobre la relación que media sobre los distintos preceptos incluidos en el art. 27 de nuestra Ley fundamental, pues mientras algunos de ellos consagran derechos de libertad (así, por ejemplo, apartados 1, 3 y 6), otros imponen deberes (así, por ejemplo, obligatoriedad de la enseñanza básica, apartado 4), garantizan instituciones (apartado 10), o derechos de prestación (así, por ejemplo, la gratuidad de la enseñanza básica, apartado 3) o atribuyen, en relación con ello, competencias a los poderes públicos (así, por ejemplo, apartado 8), o imponen mandatos al legislador. La estrecha conexión de todos estos preceptos, derivada de la unidad de su objeto, autoriza a hablar, sin duda, en términos genéricos, como denotación conjunta de todos ellos, del derecho a la educación, o incluso del derecho de todos a la educación, utilizando como expresión omnicompresiva la que el mencionado artículo

estamos ante un “descriptor omnicompresivo”²⁷, si bien, dentro del apartado primero se alude al derecho a la educación y a la libertad de enseñanza, debiendo entender ese derecho a la educación “como derecho a recibir la educación”²⁸ es en el aspecto que nos vamos a centrar en nuestro análisis.

A diferencia de otras Constituciones en el contexto europeo²⁹, no se recoge en dicho precepto una referencia a la formación profesional como parte de este derecho a la educación de todas las personas. Tampoco se hace referencia alguna a la formación profesional como un derecho en el artículo 35 CE cuando se refiere al derecho al trabajo, como también hacen alguna de las Constituciones europeas y del continente Americano³⁰. Aunque si encontramos la referencia a la formación profesional en el artículo 40.2 CE al señalar que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales”.

Por ello es necesario –aunque puede parecer una obviedad- partir de esa determinación lingüística para comprobar si a la vista de los Tratados Internacionales y la propia jurisprudencia emanada de los órganos encargados de su control³¹, como del derecho positivo español y de la interpretación del TC, si el derecho a la educación comprende la formación profesional, o forma parte de otro derecho fundamental y el significado, alcance y contenido de esta, pues como nos recuerda el profesor BARBAGELATA- el concepto de formación profesional plantea dificultades para determinar su significado “por la falta de acuerdo generalizado sobre lo que significa algo y por varios otros factores, como es el promiscuo de múltiples términos, que no siempre pueden considerarse sinónimos, y las dificultades suplementarias que derivan de la traducción a distintos idiomas”³².

3 CONTEXTO INTERNACIONAL: TRATADOS INTERNACIONALES

emplea como fórmula liminar. Este modo de hablar no permite olvidar, sin embargo, la distinta naturaleza jurídica de los preceptos indicados”.

²⁷ COTINO HUESO, L.: El derecho a la educación como derecho fundamental. Especial atención a su dimensión social prestacional, Centro de estudios , Políticos y Constitucionales, Cuadernos y Debates 221, Madrid, 2012, p. 8

²⁸ COTINO HUESO, L.: El derecho a la educación como derecho fundamental. Especial atención a su dimensión social prestacional...op. Cit., pp. 97-98.

²⁹ Es el caso de la Constitución de Grecia (artículo 16).

³⁰ Es el caso de las Constituciones de Italia (artículo 35^a), Portugal (artículo 58^o) o México (artículo 123^o) entre otras.

³¹ JIMENEZ QUESADA, L.: “Impacto práctico de la jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales”, XXVII Jornadas catalanas de derecho del trabajo “in memoriam Profesor M.R. Alarcón”, Barcelona 17-18 marzo de 2016, p. 2.

³² BARBAGELATA, H.H.: Formación y legislación del trabajo, Montevideo, CINTEFOR, 2003, p. 19.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (DUDH), en su artículo 26 recoge el derecho a la educación de todas las personas. En dicho artículo precisamente se comienza reconociendo el derecho de todos a la educación que comprende no solo una educación elemental y superior, sino también un educación técnica y profesional, es decir formación profesional.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (PIDESC) que supone la materialización de los derechos recogidos en la DUDH³³, recoge en su artículo 13, el derecho de toda persona a la educación, estableciendo lo que parece una clasificación de los niveles de enseñanza entre enseñanzas primaria, secundaria y superior, e incluye dentro de la enseñanza secundaria todas las posibles formas que pueda adoptar, incluida la técnica y profesional. Desde nuestro punto de vista, está haciendo referencia a la formación profesional que se incluye dentro de los sistemas educativos reglados e impartidos por la denominada Administración educativa no es encajada plenamente en la formación profesional que se pueda dar, en el ámbito laboral pues se refiere, en nuestra opinión al sistema reglado de lo que conocemos como la administración educativa.

Ahora bien, podemos acudir al artículo 6 del PIDESC en donde si encontramos dentro del derecho a trabajar, como, entre las medidas necesarias a adoptar por cada uno de los Estados partes del Pacto, y para lograr la efectividad del derecho a trabajo, se encuentra la orientación y formación técnico profesional, ahora sí claramente con una clara vocación hacia el mercado laboral y las propias relaciones laborales.

Como puede observarse, nos encontramos como se reconoce el derecho a la formación profesional en los dos Tratados Internacionales mencionados, si bien, como parte del contenido esencial de dos derechos, al de la educación y del derecho al trabajo, como pone de manifiesto el profesor BARRETTO³⁴ y la Observación general nº 13 sobre el derecho a la educación, adoptada por el Comité Económico, Social y Cultural de las Naciones Unidas en 1999³⁵ (CDESC).

La inclusión del derecho a la formación profesional como parte de uno u otro derecho, y por ello de su contenido esencial, no es exclusivo de estos dos Tratado, ya que como luego

³³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “¿Qué sentido jurídico-político tiene la garantía del derecho al trabajo en la sociedad del riesgo?”. Temas laborales núm. 1 26/2014, p. 51.

³⁴ BARRETTO GHIONE, H.: “Evolución y significación de la constitucionalización e internacionalización del derecho a formación profesional”. En BARBAGELATA (Ed.), H. H., BARRETTO GHIONE, H. y HENDERSON, H.: El derecho a la formación profesional y las normas internacionales, Montevideo, CINTERFOR, 2000, p. 24.

³⁵ Observación general nº 13: El derecho a la educación (artículo 13), adoptada por el Comité Económico, Social y Cultural de las Naciones Unidas en 1999, párrafo 15. <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-13-derecho-educacion-articulo-13>.

veremos, también se produce en otros. Desde esta óptica, incluir la formación profesional como parte del contenido del derecho a la educación, es coherente por varios motivos, por lo pronto, la enseñanza es un proceso de aprendizaje o como nos dice el Tribunal Constitucional “es una actividad encaminada de modo sistemático y con un mínimo de continuidad a la transmisión de un determinado cuerpo de conocimiento y valores”³⁶, afirmación extensible a la formación profesional, por lo que ambos son un proceso de aprendizaje, o como dice el profesor BARRETO³⁷ respecto a la formación profesional o técnica “su presencia habrá de advertirse como manifestación del derecho a la educación”. Por el otro lado, incluir a la formación profesional como parte del derecho al trabajo –y como luego comprobaremos en otros Tratados- se refiere normalmente como un instrumento o herramienta necesaria para la consecución del citado derecho³⁸. Ahora bien, no debe existir inconveniente jurídico en reconocer también su inclusión en el derecho al trabajo, opción que se produce como luego veremos en otros Tratados. Este planteamiento no nos debe “desviar” del reconocimiento de la formación profesional como derecho fundamental, si bien como analizaremos en otro apartado, es necesario determinar si dentro del concepto de formación profesional debe incluir al efecto de su consideración como un derecho fundamental todo tipo de formación profesional o técnica, tanto dentro como fuera del contrato de trabajo o del propio mercado de trabajo.

Respecto al alcance y contenido de estas enseñanzas profesionales y técnicas a las que hace referencia el artículo 13 del PISEC en y la interpretación dada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) en sus observaciones generales n° 13 sobre la aplicación del PISEC tiene establecido que “la enseñanza técnica profesional constituye un elemento integral de todos los niveles de la enseñanza”, advirtiéndonos, por cierto, que esta perspectiva está recogido en los propios Convenios 142 y 117 de la OIT, no olvidemos que la OIT es una de las organizaciones que integran Naciones Unidas, por lo que las referencias a dichos convenios se antoja pertinente³⁹.

Pero sin duda, nos debe resultar interesante para comprender el alcance del concepto de la formación profesional en el ámbito del PISEC, el punto 16 de las citadas observaciones generales, en el que el CDESC hace suya la definición de enseñanza técnica y profesional

³⁶ STC 8/1981, en su fundamento jurídico 7º.

³⁷ BARRETTO GHIONE, H.: “Evolución y significación de la constitucionalización e internacionalización del derecho... op. Cit., p. 24.

³⁸ BARRETTO GHIONE, H.: “Evolución y significación de la constitucionalización e internacionalización del derecho... op. Cit., p. 24.

³⁹ COMITE DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Observaciones Generales n° 13 (21º periodo de sesiones, 1999. Punto 15, p. 5.

recogida en el Convenio de la Unesco del año 1989 sobre la Enseñanza Técnica y Profesional en la que se define como “todas las formas y niveles del proceso de educación que incluye, además de los conocimientos generales, el estudio de las técnicas y de las disciplinas afines, la adquisición de habilidades prácticas, de conocimientos prácticos y de actitudes, y la comprensión de los diferentes oficios en los diversos sectores de la vida económica y social”⁴⁰.

Y aunque no se cita en estas observaciones generales n° 13, el citado Convenio del año 1989 añade en el mismo artículo en el que nos define la formación profesional que “la presente Convención se aplica a todas las formas y niveles de enseñanza técnica y profesional que se imparte en establecimientos docentes o mediante programas cooperativos organizados conjuntamente por establecimientos docentes, por un lado, e instituciones industriales, agrícolas, comerciales o cualquier empresa vinculada al mundo laboral, por el otro”⁴¹

Siguiendo con las observaciones n° 13, nos sigue precisando sobre qué aspectos debemos incluir dentro del concepto de formación profesional y técnica, al señalar que el “derecho a la enseñanza técnica y profesional abarca aspectos tales como”: la capacitación de los estudiantes para que puedan adquirir conocimientos y competencias que permite aumentar la productividad de sus familias y comunidades, comprendiendo el propio desarrollo social y económico del estado; las competencias, aquella que permita adquirir los conocimientos y los niveles de calificación necesarios en los diversos sectores de la economía, la higiene y la seguridad laboral; aquella que se ocupa de los procesos de reciclaje de las personas adultas cuyo conocimientos y competencias puede haber quedado desfasados por los procesos de cambio tecnológico económicos laborales o incluso sociales; para terminar incluyendo cualquier programa formativo encaminado a proveer las enseñanzas destinadas a las mujeres las líneas los jóvenes no escolarizados los jóvenes sin empleo los hijos de trabajadores migrantes los refugiados las personas con discapacidad en definitiva los grupos desfavorecidos en cuanto al acceso al mercado laboral⁴².

Como podemos comprobar hace del derecho a la formación profesional y técnica un derecho de toda persona, dando cabida prácticamente la totalidad de la formación que puede

⁴⁰ COMITE DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Observaciones Generales... op. Cit., punto 16, p. 5. Es necesario aclarar que este Convenio no ha sido ratificado por España. Sin embargo debemos tenerlo en cuenta, ya que en las observaciones generales n° 13 sobre el PSEC hace suya la definición de formación profesional.

⁴¹ Convenio sobre la Enseñanza Técnica y Profesional 1989. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13059&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html#STATE_PARTIES.

⁴² COMITE DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Observaciones Generales... op. Cit., punto 16, pp. 5-6.

impartirse en el ámbito de un Estado, desde la reglada en el sistema educativo o laboral, incluido la que se puede impartir en el ámbito del mercado laboral y de las relaciones laborales.

Siguiendo en el ámbito de Naciones Unidas, pero ya dentro de su organismo especializado en el Derecho del Trabajo como es la Organización Internacional del Trabajo OIT, que como nos recuerda el Tribunal Constitucional -STC 38/81- su Convenios, ratificados por España, son invocables en la interpretación de derechos y sus Recomendaciones son textos orientativos, podemos comprobar como la formación, desde los propios orígenes de dicha Organización, es una preocupación constante. Su Constitución reconoce, de entrada, la necesidad de mejorar la organización de la enseñanza profesional y técnica, la propia declaración de Filadelfia del año 44 se manifiesta igualmente sobre la necesidad de mejorar la formación profesional de los trabajadores.

En la actualidad debemos acudir tanto al Convenio 142 y la Recomendación número 195 para intentar acercarnos al concepto de formación profesional y su concepción como un derecho para todos. Por lo pronto, el artículo 1 del Convenio 142 obliga a los Estados miembros no solo a diseñar políticas -y aplicarlas- sobre formación profesional, sino también programas completos de formación profesional, y para el cumplimiento de esta obligación del desarrollo de programas y políticas se establece en el artículo 2 del Convenido la necesidad de “desarrollar sistemas abiertos flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional... tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste”. Siguiendo esta línea, la Recomendación 195 recoge que los Estados miembros deberían reconocer que “la educación y la formación son un derecho para todos...”.

En su Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo del año 2010, la OIT puso de manifiesto como la enseñanza y la formación técnica y profesional debe incluirse como parte integrante de la educación General⁴³

En cuanto al alcance dado a este derecho fundamental reconocido por la OIT a la formación profesional son clarificadores, por una lado, el punto 136 de este del aludido Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo del año 2010, en el que se pone de manifiesto como el ámbito de aplicación del Convenio 142 es amplio, ya que de acuerdo con los artículos 2 y 4 debe entenderse incluida cualquier sistema de enseñanza técnico y profesional y de formación profesional tanto dentro del sistema oficial de enseñanza de cada

⁴³ Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. Informe III (Parte 1B). 99º reunión, Ginebra 2010, p. 37. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_123393.pdf.

Estado como fuera de este. A este respecto la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) puso de manifiesto como “el ámbito de aplicación material y personal de los instrumentos es particularmente amplio, pues de los artículos 2 y 4 del Convenio se desprende claramente que son objeto de los instrumentos todos los sistemas de enseñanza, de orientación y de formación profesionales, independientemente de que las actividades se desarrollen dentro del marco del sistema escolar o fuera del mismo. Las normas abarcan todos los sectores y las ramas de la actividad económica, todos los niveles de calificación y de responsabilidad, y además son aplicables tanto a los jóvenes como a los adultos (artículo 4) - sean o no sean asalariados - y sin discriminación alguna (artículo 1, párrafo 5), aun tratándose de categorías tan diversas como las citadas en la Recomendación nº 150, a saber, hombres y mujeres, trabajadores de zonas rurales o urbanas, trabajadores de edad avanzada, minusválidos, trabajadores migrantes y personas que forman parte de minorías lingüísticas y de otra naturaleza”⁴⁴.

Aunque no se refiere al concepto de formación en sentido estricto, sino nos muestra el alcance que se debe dar al contenido del Convenio, donde si se incluye la formación profesional.

Siguiendo nuestro recorrido sobre los Tratados Internacionales nos centramos ya en el contexto europeo a través del Consejo de Europa, organización internacional de la que forman parte en la actualidad 47 Estados miembros.

Del Consejo de Europa, como Organización Internacional creada en mayo de 1949, emanan dos Tratados Internacionales de vital importancia en el ámbito de los derechos fundamentales en el contexto regional europeo. Por un lado, tenemos el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, aprobado en Roma el 4 de noviembre de 1950, el cual creó –es necesario citar- el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya jurisprudencia tiene “una especial incidencia como canon interpretativo vinculante de la configuración de los derechos humanos contenidos”⁴⁵ en el CEDH. Y por otro lado, la Carta Social Europea, aprobada en Turín el 18 de octubre de 1961, el cual prevé como órgano de control de su aplicación al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS).

⁴⁴ CEACR (78º Reunión). Desarrollo de los Recursos Humanos. Estudio general de las memorias relativas al Convenio nº 140 y a la Recomendación nº 148 sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio nº 142 y a la Recomendación nº 150 sobre desarrollo de los Recursos Humanos. 1999, punto 60, p. 19.

⁴⁵ MARTINEZ MIRANDA, M. M.: “La jurisprudencia social del Tribunal europeo de Derechos Humanos”. Lex Social, vol. 6, nº 1, 2006, p. 356.

La Carta Social Europea, en palabras de la doctrina, es considerada como complemento del Convenio Europeo de Derechos Humanos⁴⁶. Sin embargo esta complementariedad podría percibirse como una cierta dualidad o fragmentación de los derechos fundamentales, antes al contrario ya que se deben concebir en “clave de indivisibilidad de todos los derechos humanos y de la imbricación entre la democracia social y la democracia política”⁴⁷, el propio TEDH -en palabras de CARRILLO SALCEDO - “ha llevado a cabo, a través de sus decisiones un extraordinario esfuerzo orientado hacia la superación de la dualidad derechos civiles y políticos, de un lado, y derechos económicos y sociales, de otro”⁴⁸, poniendo como ejemplo como la sentencia Airey, de 9 de octubre de 1979, el Tribunal sostuvo que en el ámbito del convenio europeo de derechos humanos “ninguna mampara estanca separa a los derechos civiles y políticos de los derechos económicos y sociales”.

Aunque el CEDH en su concepción inicial se dirigía a proteger derechos fundamentales civiles y políticos, no pueden obviarse dos cuestiones, la indivisibilidad de los derechos fundamentales –como hemos dicho- y es que además no renunció a incorporar a su articulado ciertos derechos de contenido social como era el derecho de asociación o la prohibición de trabajo forzoso.

Dicho esto, debemos esperar a la incorporación al CEDH del protocolo adicional de 20 de abril de 1952, para añadir a este elenco de derechos protegidos, el derecho a la educación, al prever en su artículo 2, el derecho de todos a la educación y la enseñanza. Incorporación sin duda en términos generales y amplios en los que sin duda tiene cabida la formación profesional, pues al defender el carácter complementario entre CEDH y la CSE, esta vez sí que recoge expresamente en el artículo 14 en el derecho a la formación profesional, así como en otros artículos que de manera indirecta se refiere a la misma.

Por lo pronto, la doctrina destaca respecto a la Carta Social Europea que se configuran como el tratado internacional más importante⁴⁹ y emblemático⁵⁰ desde un punto de vista de

⁴⁶ Entre otros, RODRIGUEZ PIÑERO, M: “La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación”. Revista de política social, 1978, nº 118, pp. 6 y 7 y SALCEDO BELTRAN, M^a C.: Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea. Albacete, 2014, Bomarzo, p. 18.

⁴⁷ JIMENEZ QUESADA, L.: “Impacto práctico de la jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales”... op. Cit., p. 3.

⁴⁸ CARRILLO SALCEDO, J.A.: “Protección de los derechos humanos en el Consejo de Europa: hacia la superación de la dualidad entre derechos civiles y políticos y derechos económicos y sociales”, Revista de Instituciones Europeas, vol. 18, nº 2, 1991, p. 434.

⁴⁹ SALCEDO BELTRAN, M^a C.: Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea... op Cit., p. 17

⁵⁰ JIMENEZ QUESADA, L.: “Impacto práctico de la jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales”... op. Cit., p. 3.

derechos sociales fundamentales o como ha puesto de manifiesto BELORGEY “la carta social del consejo de Europa constituidas sin lugar a dudas, el instrumento internacional que contiene el más completo catálogo de los derechos sociales”⁵¹.

Y es que la Carta Social Europea – debemos recordar- es un Tratado Internacional vinculante para España desde su ratificación –STC 23/83-, como lo son las resoluciones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), por lo que es necesario acudir tanto al articulado de la CSE como a la propia jurisprudencia del CEDS.

La CSE dedica su artículo 10 de su Parte II –monográficamente- a la formación profesional y comienza reconociendo el derecho de todos a la formación profesional y técnica, debiendo destacar como ya la CSE no se refieren a la formación profesional y técnica como parte del derecho a la educación sino que la reconoce ya abiertamente con una autonomía propia dentro de los derechos fundamentales de todos y es que el propio CEDS nos recordó tempranamente como la CSE es el primer Tratado Internacional que reconoce el derecho a la Formación Profesional como tal⁵². En definitiva, se está reconociendo el derecho a la educación de todos en el ámbito o el entorno laboral, lo que en cierta manera corrobora como desde el punto de vista terminológico, cuando hablamos de educación en entornos laborales, estamos hablando de formación profesional, lo que implica como ya hemos señalado que la formación profesional es “una manifestación del derecho a la educación”, como cualquier otro tipo de enseñanza. De ahí que, desde nuestro punto de vista se habla abiertamente ya no de la educación de los trabajadores o trabajadoras, sino de la formación profesional y técnica de los mismos.

No es la única referencia la formación profesional y técnica que podemos encontrar en la CSE, el mismo artículo 1 recoge, que para hacer efectivo el derecho al trabajo, se debe promover la formación y readaptación profesional, lo que también la sitúa en el ámbito del derecho al trabajo, en este sentido, MONEREO PÉREZ ha puesto de manifiesto como el artículo 1 de la CSE (Revisada, Estrasburgo, 3 de mayo de 1996, Consejo de Europa), “garantiza en el art.1 la formulación más fuerte del “derecho al trabajo” en la tradición de la cultura de los derechos del constitucionalismo democrático-social. Pero además dotándolo de un contenido esencial y de garantías de efectividad en su realización”⁵³, del que forma parte

⁵¹ BELORGEY, J-M.: “La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: El Comité Europeo de Derechos Sociales”. Revista de Derecho Político, UNED, nº 70, 2007, p. 349.

⁵² Comité Europeo de Derechos Sociales: Conclusiones I - Declaración de interpretación - Artículo 10. Fecha de publicación: 31/05/1969. Periodo de Referencia: 01/01/1965 - 31/12/196.

⁵³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “¿Qué sentido jurídico-político tiene la garantía del derecho al trabajo en la sociedad del riesgo?”, Temas Laborales núm. 1 26/2014, p. 74.

en virtud del apartado cuarto “formación y readaptación profesional adecuada”. O como el artículo 15 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la formación profesional.

En definitiva, la CSE hace un tratamiento específico y amplio del derecho a la formación profesional y técnica de todos como un derecho fundamental de las personas.

En cuanto al alcance que debemos dar al concepto de formación profesional a la vista de lo dispuesto en la Carta Social Europea, de su texto se puede interpretar que estamos ante un concepto amplio que da cabida a diversos tipos de formación, incluida la formación en el ámbito de las relaciones laborales y por supuesto del mercado de trabajo. Y ese es el sentido de debemos entender por las inclusiones que el propio artículo 10 CSE recoge cuando prevé la necesidad de asegurar o favorecer la formación de trabajadores adultos; servicios que permita la reconversión profesional de trabajadores adultos, bien por necesidades técnicas de sus puestos o bien por cambios en el mercado de trabajo; la consideración de horas de trabajo al tiempo que se dedique a los cursos suplementarios de formación que sigue el trabajador en su empresa y a petición del empleador.

Respecto al alcance que debemos otorgar a este derecho fundamental a la formación profesional y técnica reconocida en el artículo 10 de la CSE, la jurisprudencia del Consejo Europeo de Derechos Sociales (CEDS) estableció en sus Conclusiones en el año 2003 que dicho derecho abarca desde la formación inicial, educación secundaria - General y profesional-, la educación superior universitaria y no universitaria, así como la formación profesional que pueda ser organizada tanto por actores públicos como privados incluida la denominada formación continua⁵⁴.

En esas conclusiones, el CESD también nos añade en un elemento trascendental para determinar qué tipo de formaciones se recogen dentro del derecho fundamental a la formación profesional, y es que sostiene que los Estados deben proporcionar formación profesional a las personas a través de la enseñanza secundaria superior y otras fórmulas de formación profesional, pero lo que es más importante para nosotros, considera necesario que los Estados deben introducir sistemas que permitan la certificación de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia profesional al objeto de obtener una certificación profesional⁵⁵.

⁵⁴ Conclusiones 2003, Francia, artículo 10.1 párrafo 1º, p. 131. Citado en European Committee of Social Rights (2008), “Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights”, 1 september, p. 75. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>.

⁵⁵ Conclusiones 2003, Francia, artículo 10.1 párrafo 1º, p. 131. Citado en European Committee of Social Rights (2008); op. Cit., p. 75.

Y es fundamental para nuestro análisis, ya esta interpretación, que consideramos inmejorable, está dejando entrever como la experiencia profesional o actividad profesional debe convertirse en un itinerario formativo en sí misma, puesto que al establecer sistemas de certificación de la formación a través de la experiencia profesional qué duda cabe que la estamos convirtiendo en un itinerario formativo de manera indirecta y ahí el empresario juega un papel trascendental, que desconoce la mayoría de las ocasiones, pero que es un papel decisivo para el cumplimiento del derecho a la formación profesional en el ámbito laboral y de las relaciones laborales en sentido estricto. Pero es que, además, como observaremos –y quizá nos adelantamos- en el contexto jurídico español esta posibilidad existe y es real, por lo que las trabajadoras y trabajadores pueden obtener una certificación y acreditación de sus competencias profesionales, al objeto de acreditar sus cualificaciones profesionales, pudiendo este proceso desembocar en un título académico o profesional.

Interesante también es observar como el CEDH al interpretar el apartado 4º del artículo 10, sobre la necesidad de incluir en el tiempo de trabajo las horas dedicadas a la formación complementaria, establece que *“supplementary training means any kind of training that may be helpful in connection with the current occupation of the workers and aimed at increasing their skills”*, matizando que el término durante el empleo significa precisamente que el trabajador se encuentra dentro de una relación laboral donde el propio empleador le requiere esa formación. A pesar de que este apartado y la propia interpretación del CEDH⁵⁶, se refiere a formación complementaria al ser dentro de la relación laboral y a requerimiento del propio empresario, desde nuestro punto de vista es también formación profesional pues tiene su encaje dentro del concepto de formación profesional del artículo 10 (es artículo 10 en definitiva) y por otro lado no se nos puede escapar que no toda la formación que se da en el ámbito de las relaciones laborales es a voluntad del empresario, si no que puede derivar del propio negociación colectiva o por imperativo legal que obliga al empresario.

Al igual que afirmamos respecto a la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea ha mostrado desde sus orígenes una especial preocupación por la formación de las personas tanto en el ámbito académico, como laboral, proceso histórico que ha visto sucesivas etapas y que esta inconcluso.

⁵⁶ European Committee of Social Rights (2008), “Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights”, 1 september, p. 80.
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>.

Ahora bien, la recepción y tratamiento de la formación profesional como un derecho social fundamental de la Unión Europea, como el resto de derechos fundamentales, en un catálogo expreso no tubo –como sabemos- cabida en los Tratados constitutivos. No podemos, por lo limitado de nuestro análisis, y porque en definitiva tampoco es el objetivo del mismo, observar el largo camino que ha supuesto el reconocimiento de manera formal dentro de la Unión Europea de los derechos fundamentales entendido como un catálogo expreso⁵⁷, adentrarnos en dicho proceso. Ahora bien, al analizar la formación profesional como un derecho fundamental de las trabajadoras y de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea nos estamos refiriendo –de manera general- a ese proceso de incorporación de los derechos fundamentales como un catálogo en el ámbito de la Unión Europea, pero reducido a tres contribuciones o circunstancias producidos en dicho proceso. La importante aportación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el papel de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores del año 1989 y fundamentalmente la aprobación y posterior incorporación a los Tratados de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Como hemos dicho, en la redacción inicial de los Tratados constitutivos no se recogió un catálogo de derechos fundamentales a imagen y semejanza a otros Tratados Internacionales o incluso a alguna de las Constituciones de los Estados miembros. Pero también sabemos que se incorporan ciertos derechos de contenido social a sus textos originales, escasos y residuales, pero se incorporan, al fin y al cabo. Ausencia que parece justificarse por la garantía que ofrecían las propias Constituciones de los Estados miembros y el CEDH, ya que los Estados miembros estaban adheridos al mismo⁵⁸.

Paralelamente –desde finales de los años 60 del siglo pasado- el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) a pesar de ciertas posiciones iniciales “titubeantes”⁵⁹, lo cierto es que a través de la importante sentencia Stauder, vino a afirmar claramente que los derechos fundamentales son parte de los principios generales del derecho comunitario cuyo

⁵⁷ Para un conocimiento y análisis de dicho proceso, vid., por todos VALDÉS DAL-RÉ, F.: El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras. Bomarzo, 2016; MONEREO PÉREZ, J.L.: La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo. Bomarzo, 2009; MANGAS MARTÍN, A.: Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo. Fundación BBVA. Bilbao, 2008.

⁵⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Una lectura social de sus disposiciones generales”, en Balance y perspectivas de la política laboral y social Europea. XXVII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial: Cinca, Madrid 2017, p. 71.

⁵⁹ MANGAS MARTÍN, A.: Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo. Fundación BBVA. Bilbao, 2008, p.33.

respeto debe asegurar el Tribunal. Es decir, da entrada a los Derechos Fundamentales en el ámbito de la Unión por la vía de los principios generales del derecho.

De entre esos derechos iniciales se encuentra el derecho a la formación profesional. La redacción inicial del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea en su artículo 128 hacía referencia a la formación profesional cuando señaló la necesidad de establecer unos principios comunes para la elaboración de política común de formación profesional dentro de la Comunidad. Sin olvidar la necesaria referencia a la previsión de la creación del Fondo Social Europeo que se ha concebido a lo largo de su historia como la principal fuente de financiación para el desarrollo por parte de los Estados -y dentro de ellos de las propias empresas e instituciones publico privadas- de acciones de formación dirigida a trabajadoras y trabajadores en todos los ámbitos, no olvidemos, en este sentido, que desde punto de vista de los derechos sociales fundamentales -concebidos como derechos prestacionales- tanto desde punto de vista jurisprudencial como el punto de vista doctrinal se hace énfasis que estos derechos se prestan en función de la capacidad de las distintas poderes públicos para poder prestarlos, supeditando el cumplimiento de estos derechos fundamentales a cuestiones presupuestarias, técnicas, organizativas, et... algo que cuanto menos es susceptible de crítica ya que como pensamos un derecho fundamental se encuentra dentro de la esfera jurídica de las personas y por lo tanto su exigibilidad desde un punto de vista positivo -hacer- o negativo -no impedir-, no puede estar supeditado en ningún caso a disponibilidad presupuestaria y organizativa pues no olvidemos que todo presupuesto u organización de una institución pública tiene un componente ideológico, por lo que en cierta manera estaríamos supeditando los derechos fundamentales a una cuestión ideológica del gobierno de turno.

Ese segundo “hito” al que hacíamos referencia para referirnos a ese “catálogo de derechos sociales fundamentales” es la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores del año 1989. Como sabemos, no todos los Estados miembros firmaron dicha carta y además la carta no tenía un “efecto legal vinculante”⁶⁰ y por ello la Carta “no modifica en nada la situación jurídica existente”⁶¹. A pesar de esta ausencia de carácter normativo lo cierto es que “debe atribuírsele un lugar privilegiado en la evolución

⁶⁰ CURTIN, D.: “Prospects for a European Social Policy”, en *The Future of European Social Policy*, Deventer-Boston, 1991, pág. 163; citado en ALONSO OLEA, M.: “La Unión Europea y la política social”; en AA. VV.: “España y la Unión Europea. Consecuencias del Tratado de Maastricht”, Ed. Plaza & Janés, Madrid, Barcelona.1992, p. 48.

⁶¹ PAPANDREOU, V.: “Prefacio al número 1/92 de Europe Sociale, destinado al primer informe sobre la aplicación de la Carta”; citado en ALONSO OLEA, A.: “La Unión Europea y la política social”; en AA. VV.: “España y la Unión Europea. Consecuencias del Tratado...”, op. Cit., p. 48.

del reconocimiento de una concreta categoría de derechos fundamentales en el espacio de la UE”⁶².

Se reconoce en su Título I, apartado 15, el derecho de todos los trabajadores a la Formación Profesional, para lo cual se establece la necesidad de que no sólo sea las autoridades públicas las que se encargue de establecer los mecanismos e instrumentos necesarios para dar cumplimiento a dicho derecho, sino también a las propias empresas e interlocutores sociales, cuestión muy importante en el ámbito de los derechos sociales fundamentales ya que teóricamente no solo se estaba estableciendo una obligación para los poderes públicos sino también para personas privadas.

La referencia expresa a la formación profesional de las trabajadoras y trabajadores es decir a la formación en el ámbito laboral, implica dedicar un artículo expreso y exclusivo a la formación profesional, lo que viene a corroborar -como ya hiciese la Carta Social Europea- que cuando hablamos de educación en el ámbito laboral estamos haciendo referencia a la formación profesional, pues tanto una como otra carta es un catálogo de derechos sociales fundamentales referidos al ámbito laboral de ahí su referencia no a la educación sino la formación profesional.

No podemos dejar de hacer mención dentro de esta Carta, al apartado dedicado a “la protección de los niños y los adolescentes” en el que en su apartado 20 hace referencia a la formación como medio para garantizar la inserción profesional o como se pone de manifiesto en el apartado 23, que los jóvenes deberían poder beneficiarse, cuando cabe su etapa de educación obligatoria, de una formación profesional inicial de duración suficiente debiendo, la cual debería impartirse durante la jornada de trabajo. A lo que hay que añadir el apartado dedicado a trabajadores discapacitados donde se reconoce la necesidad de poder beneficiarse de la formación profesional.

Aunque nuestro recorrido en este sistema de derechos fundamentales -que nos hemos impuesto- en el ámbito de la Unión Europea nos llevaría a estudiar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea lo cierto es que no nos resistimos hacer una breve referencia al Tratado de Ámsterdam, que supuso un paso muy importante en materia de política social en el ámbito de la Unión Europea, y que además tuvo una especial incidencia en el ámbito de la formación profesional, que en definitiva es el tema que nos ocupa.

⁶² VALDÉS DAL-RE, F.: El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras. Bomarzo, 2016, p. 31.

Con la entrada en vigor el Tratado de Lisboa en el año 2009, el artículo 6.1 TUE otorga a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea “el mismo valor jurídico que los Tratados”, no se produce una incorporación al texto del Tratado de la Unión Europea, sino el “sometimiento del TUE a dicha Carta de Derechos Fundamentales como texto externo del mismo rango que el Sistema de los Tratados europeos”⁶³. Independientemente de este hecho lo cierto es que la Carta se “reviste de fuerza vinculante”⁶⁴.

La CDFUE reconoce en su artículo 14 el derecho a la educación, como catálogo general dedicado a los derechos fundamentales –a diferencia de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores del año 1989, que lo hace a una parte de ellos-, se refiere al derecho a la educación en sentido general, si bien incluye expresamente en dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado primero del citado artículo 14, el derecho de toda persona a “la educación y el acceso a la formación profesional y permanente”. Si podemos remitirnos a los propios debates previos a la redacción de la Carta en la que tras intensos debates sobre la redacción del artículo sobre el derecho a la educación y varias propuestas de redacción lo ciertos es que si se consiguió un consenso temprano sobre la conveniencia de incluir en el mismo artículo del derecho educación el derecho de formación profesional⁶⁵, identifica por ello en el contenido esencial de dicho derecho a la educación a la formación profesional.

La formación profesional se configura como un derecho fundamental en el ámbito de la Unión Europea, si bien es necesario determinar el alcance de “esa” formación profesional, para determinar qué tipo de formación profesional tiene cabida bajo dicho “paraguas”, y para ello acudimos no solo a los texto analizados, sino que debemos acudir a la importante contribución- que como ya hemos dicho- ha realizado el TJUE en el ámbito de los derechos fundamentales, y acudimos precisamente para intentar delimitar si dentro de ese derecho fundamental a la formación profesional están contenidas todo tipo de formación profesional, la impartida en el ámbito de la administración educativa, administración laboral, las empresas, dentro del convenio colectivo o fuera de los convenios, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, etc...

Por lo pronto, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de los trabajadores -que aunque debemos insistir en su naturaleza jurídica no

⁶³ MONEREO PÉREZ, J.L.: La protección de los derechos fundamentales..., op. Cit., p. 176.

⁶⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: El constitucionalismo laboral europeo y la protección..., op. Cit., p. 31.

⁶⁵ MARTIN Y PÉREZ DE NANCLARES, J.: “Artículo 14. Derecho a la Educación”. En MANGAS MARTÍN, A.: Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo. Fundación BBVA. Bilbao, 2008, p.311.

vinculante- lo cierto es que su artículo 15 cuando se refiere a la formación profesional ya nos aclara que se está refiriendo a un concepto amplio de formación profesional pues nos dice “en su párrafo primero la necesidad de que todo trabajador en el ámbito de la Unión Europea pueda beneficiarse de la misma a lo “largo de su vida activa”, lo que necesariamente debe incluir la formación que pueda recibir en el ámbito de la relación laboral y bajo la dirección del empresario, o fuera de la misma.

Sigue añadiendo en consonancia con su primer párrafo que “Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continuada y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica”, donde nuevamente puede tener cabida prácticamente toda la formación que un trabajador pueda recibir, tanto de poderes públicos como en el ámbito empresarial fuera y dentro de los propios convenios e independientemente de quien la imparta.

Si es cierto que la CDFUE es poco “explicativa” respecto a que debemos entender comprendido dentro de la formación profesional, pero si nos dice que ese derecho comprende la formación profesional y permanente, añade por ello el concepto de permanente, en lo que debe entenderse como una referencia utilizada actualmente “a lo largo de la vida”. Y que supone –a nuestro juicio- incorporar una concepción amplia de la formación profesional en línea con la propia jurisprudencia del TJUE

Y es que, en el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea si encontramos lo que podemos considerar como una definición de la formación profesional ya que a la través de la sentencia Gravier, nos define –en su fundamento de derecho 30- la formación, considerando como tal “toda modalidad de enseñanza que prepare para adquirir una capacitación para una profesión, oficio o empleo específicos, o confiera la aptitud necesaria para ejercer dicha profesión, oficio o empleo, está comprendida en la formación profesional, aunque el programa de estudios incluya una parte de formación general”⁶⁶.

⁶⁶ STUE de 13 de febrero de 1985, asunto 295/83. Gravier. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d6101c7278b3d7406ea008e85128f00392.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyLc3n0?text=&docid=92897&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=85933>.

En esta línea interpretativa realizada por el TJUE, se puede traer a colación la sentencia de 11 de junio de 1991⁶⁷ en la cual, en el ámbito de discusión sobre un programa desarrollado por la Unión Europea denominado Comet II, el TJUE concluye, frente a la alegación realizada por los Estados demandantes en la que se sostenía que en el ámbito de desarrollo de dicho programa las acciones formativas debían considerarse como formación continua, pues se destinaban al perfeccionamiento profesional de sus destinatarios, el TJUE concluye que el concepto de formación profesional no establece una distinción entre inicial, continua o permanente por lo que la exclusión de la formación continua o permanente destinada al perfeccionamiento profesional del concepto de formación profesional supondría una arbitrariedad. Confirmado lo ya recogido en la citada sentencia Gravier.

Es por ello, que desde el punto de vista del TJUE, lo importante para considerar la formación, como formación profesional, es que permita a la persona recibir y adquirir conocimientos y habilidades que le capaciten para realizar una profesión u oficio. Concepto sin duda amplio de lo que debemos entender como formación profesional y que puede dar cabida a priori a todo tipo de formación en el ámbito de la relación laboral y mercado laboral.

4. EL CONTEXTO ESPAÑOL: LA CONSTITUCIÓN Y LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

A la vista de los Tratados internacionales que hemos analizado en el apartado anterior, el derecho a la formación profesional se configura como un derecho de todas las personas, por ello en un derecho fundamental, si bien en la mayoría de ellos forma parte del contenido esencial del derecho a la educación o en otros forma parte del derecho al trabajo.

Pues bien, nuestra Constitución a la hora de delimitar un catálogo de derechos fundamentales, lo ha hecho a través de su Título I, mediante “una ordenación un tanto caprichosa o subjetiva”⁶⁸ para agruparlos en tres bloques con rubricas diferentes: derechos fundamentales y libertades públicas; derechos y deberes de los ciudadanos y los principios rectores de la política social y económica.

Esta clasificación fuera de ser inocua o indiferente, lo cierto es que tiene importantes consecuencias jurídicas, pues no a todos los derechos constitucionales del Título I, se les

⁶⁷ STUE de 11 de junio de 1991, asunto c 51/89 y acumulados 90/89 y 94/89. Reino Unido, Irlanda, R. Francia y Alemania contra Consejo. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a1d20fd7-92e4-494d-9049-5975f08f7e50.0008.02/DOC_1&format=PDF.

⁶⁸ GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual... op. Cit, p. 23.

considera fundamentales, impidiendo su acceso a la máxima protección que ofrece la Constitución a través del artículo 53.2, ni existe la obligación del desarrollo de su contenido esencial mediante ley Orgánica de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81 CE.

Esta clasificación en su interpretación restrictiva supone el que importantes derechos reconocidos a la persona en los Tratados Internacionales no accedan a la condición de derechos fundamentales, el derecho al trabajo o a la propiedad, son derechos que pocos cuestionamos hoy en día que son derechos fundamentales pero que nuestro texto constitucional no reconoce como tal en esa interpretación restrictiva.

Eso ha llevado a cierto sector doctrinal, entre los que nos incluimos, a poner de manifiesto como en la necesaria revisión de la Constitución, que deberá llevarse a cabo más pronto que tarde, deberemos repensar ese Título I y esa clasificación artificiosa en tres bloques de los derechos y deberes fundamentales.

¿Y por qué hemos hecho esta breve reflexión?, porque esta concepción restrictiva tiene especial incidencia en el análisis del derecho a la formación profesional como un derecho fundamental. Y ello por un motivo, como hemos señalado los Tratados Internacionales –que recordemos son un parámetro de interpretación de los derechos constitucionales como derechos fundamentales- conciben el derecho a la formación profesional como parte esencial del derecho educación o del derecho al trabajo. Desde la óptica de los Tratados Internacionales -puesto que no realizan una clasificación como lo hace nuestra Constitución-, es posible percibir una indiferencia entre sí forman parte esencial del derecho a la educación o del derecho al trabajo, en ambos casos, se concibe como un derecho de todas las personas en su más amplia concepción.

Esa indiferencia no puede mantenerse en el contexto constitucional español, dada la existencia de esos bloques ya que el derecho a la educación del artículo 27 está dentro de ese primer bloque de derechos fundamentales y libertades públicas, gozando de la máxima protección que le otorga al apartado segundo del artículo 53, como hemos dicho, y que requeriría por parte del legislador, el desarrollo legislativo de su contenido esencial a través de ley orgánica. Mientras que la concepción del derecho a la formación profesional como parte del derecho al trabajo implicaría la necesidad de acudir al artículo 35 CE, que recoge sin duda un derecho fundamental pero que no goza de la máxima protección del artículo 53.2, ni está incluido dentro de ese primer bloque de derechos fundamentales y libertades públicas de la Sección 1.º.

Como ya hemos avanzado, el texto constitucional, al regular el derecho a la educación no hace una referencia expresa a la formación profesional en su articulado a diferencia como hemos visto de diversos Tratados Internacionales ratificados por España o incluso algunas constituciones de nuestro entorno europeo, pero tampoco excluye del contenido esencial del derecho a la educación a la formación profesional. Tampoco podemos encontrar en el texto constitucional cuando se regula el derecho al trabajo, a través del artículo 35, ninguna referencia expresa a la formación profesional, pero de nuevo tampoco excluye como parte del contenido del derecho al trabajo la formación profesional. Debemos acudir al apartado segundo del artículo 40.2 CE, para encontrar una referencia expresa a la formación profesional, al encomendar a los poderes públicos el fomento de una política que garantice la formación y readaptación profesional.

Como hemos dicho, el artículo 27 CE, no recoge referencia alguna a la formación profesional como parte del contenido del derecho a la educación, pero tampoco define qué debemos entender por el derecho a la educación de acuerdo con lo dispuesto en el apartado primero del citado artículo. Lo que es cierto, es que reconoce el derecho de todos a la educación, sin hacer ningún tipo de restricción respecto a sus destinatarios, y a ninguna etapa vital, si bien si nos añade en su apartado segundo que la educación tiene por objetivo el “pleno desarrollo de la personalidad humana...”

Cuando el artículo 27.1 se refiere al derecho de todos a la educación y a la libertad de enseñanza, recoge lo que puede considerarse como el núcleo central del contenido del derecho a la educación, siendo el resto de preceptos del artículo 27 “matizaciones o flecos –también constitucionales- de la esencia de este derecho fundamental”⁶⁹. Se configura este derecho de todos a la educación -en palabras del Tribunal Constitucional- como una expresión omnicompreensiva -STC 86/1985- que da cabida a diversos preceptos contenidos en dicho artículo, como denotación conjunta de todos ellos”, de lo que parece estar fuera de toda duda es que comprende el derecho de todos a recibir educación⁷⁰, junto a un derecho de libertad, la STC 86/85, reconoce su dimensión prestacional al señalar que “el derecho de todos a la educación...incorpora así...una dimensión prestacional, en cuya virtud los poderes públicos habrán de procurar la efectividad de tal derecho y hacerlo, para los niveles básicos de la

⁶⁹ BARNES VAZQUEZ, J.: “La Educación en la Constitución de 1978”. Revista Española de Derecho Constitucional. Año 4. Núm. 12. Septiembre-Diciembre. 1984, p. 40.

⁷⁰ COTINO HUESO, L.: El derecho a la educación como derecho fundamental. Especial atención a su dimensión social prestacional...op. Cit., pp. 97-98.

enseñanza, e las condiciones de obligatoriedad y gratuidad que demanda el apartado 4º de este artículo 27”.

Al hilo de la STC 86/85, la STC 129/89, estableció que “desde el artículo 27.1 de la constitución, no puede imponerse al empresario o empleador la obligación de satisfacer de forma incondicional a la pretendida compatibilidad de la asistencia a clases del trabajador o empleado con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de dependencia... Entenderlo así sería tanto como desplazar sobre empleador la carga prestacional del derecho a la educación, que sólo sobre los poderes públicos pesa, y hacer responsable aquel del deber positivo de garantizar la efectividad del derecho fundamental, que sólo a estos corresponde, conviniendo, en fin, el derecho fundamental a la educación es una imprevisible cláusula que justifica del incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, cualquiera que sean las medidas organizadoras que el empleado considere pertinente implantar, sustituyéndolas por otra hipotética e inaceptable derivadas de la norma constitucional que reconoce el derecho a la educación”.

Dichas doctrina supone confirmar la dimensión prestacional del derecho a la educación, que se reconoce al trabajador, pero que no corresponde al empresario la obligación positiva de hacer, sino que se encuentra vinculado por dicho artículo en su dimensión como libertad del trabajador para adquirir formación y que no puede verse restringida o limitada por la actuación del empresario si bien y en el ejercicio del derecho de libertad de empresa no puede verse obligado a modificar su estructura organizativa y productiva al fin de facilitar esa formación del trabajador⁷¹. Doctrina sin duda criticable⁷², ya que desde punto vista jurídico que el empresario no tiene obligaciones prestacional es respecto o sus trabajadores en el ámbito del derecho a la educación del artículo 27. Postura en cierta manera, que supone admitir que la formación que se imparten en el ámbito de las relaciones laborales está fuera del derecho a la educación pues esta nace en el seno de la relación laboral y no antes, cuando precisamente consideramos que este derecho nace antes del contrato de trabajo, como iremos defendiendo.

Pero, ¿qué debemos entender por educación?, o dicho de otra manera ¿Cuál es el concepto de educación comprendidos dentro del apartado primero del artículo 27 de nuestra constitución?, ¿tiene cabida dentro de estos a la formación profesional en todas sus formas y variantes, incluido el espacio de las relaciones laborales como contenido esencial de este

⁷¹ PEDRAJAS MORENO, A.: “Formación y derechos individuales”, Actualidad laboral, Sección doctrina, 1999, Ref. XXXIII, pág. 503, tomo 2, editorial LA LEY, p. 1.

⁷² PEDRAJAS MORENO, A.: “Formación y derechos individuales... op, Cit., p. 1.

derecho a la educación? Y quien está obligado por su dimensión prestacional más allá de los poderes públicos según interpreta la citada STC 129/89.

Cuando nuestro Tribunal Constitucional en el año 1981 nos definió que “la enseñanza es una actividad encaminada de modo sistemático y con un mínimo de continuidad a la transmisión de un determinado cuerpo de conocimientos y valores”, es posible –por no decir, seguro- que no estaba pensando en la formación profesional, y mucho menos en la formación profesional que se imparte en el ámbito de las relaciones laborales y en el ámbito de la empresa, pero qué duda cabe, que dentro de esta definición proporcionada en su sentencia - STC 5/81-, tiene cabida la formación profesional y además todo tipo de formación profesional, incluida aquella que se puede impartir en el ámbito del contrato de trabajo y las relaciones laborales.

Es importante señalar como la STC 8/81, cuando se refiere a la libertad de enseñanza, pone de manifiesto como esta libertad (27.6) incluye la posibilidad de crear “instituciones o centros educativos que se sitúan fuera del ámbito de las enseñanzas regladas”, abriendo la puerta a la consideración de centro docente más allá de aquellas organizaciones que se dedican única y exclusivamente a la enseñanza dentro de un sistema educativo estructurado y controlado por los poderes públicos. Hoy, pocos dudamos, que, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, las empresas se configuran como centros de formación, como espacios formativos para los trabajadores, es más, la Administración laboral así los concibe y a si los considera.

Tempranamente, el legislador, a través de la Ley 8/1980, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores reconoce en su artículo 4 y 22 (hoy artículo 23), el derecho de estos a la formación. Simultáneamente, la Ley 51/80, de 1 de octubre, básica de empleo, reconoce en su artículo 14 la existencia de una formación profesional ocupacional dirigida a los trabajadores en activo y a las personas que quieran incorporarse al mundo laboral, sin olvidar, la certificación de la profesionalidad como un claro antecedente de los actuales certificados de profesionalidad.

Se recoge por parte del legislador el derecho a la formación tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Básica de Empleo, que recordemos no son leyes orgánicas, nos muestra a priori una primera intención de la concepción de la formación profesional de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral y de los propios trabajadores que no tengan una ocupación efectiva en un momento concreto y que no es otra que su vinculación con la política de empleo y formación profesional-por el artículo 40 CE- y también como parte

esencial del derecho al trabajo -artículo 35 CE-. Lo que nuestro juicio implicaría ya entrada desvincular esta formación profesional ocupacional de la formación que se impartía en el ámbito educativo y de la administración educativa. Esconde también este planteamiento, no podemos olvidarlo, el reparto competencial que nuestra Constitución hace de distintas materias o áreas de intervención, entre el Estado y las Comunidades Autónomas, que ha afectado en numerosas ocasiones y sentencias al derecho a la educación, y la formación profesional como veremos.

Lo que es evidente es que la concepción de la formación profesional tiene un marcado carácter dual, una formación profesional que cae dentro del ámbito de la administración educativa o del sistema educativo reglado (que se concebía por la norma del año 70, como formación profesional de primer, segundo y tercer grado), y una formación profesional en el ámbito laboral, que cae del lado de la Administración laboral.

Dualidad que sin duda se mantenía con la definición de formación profesional proporcionada por el artículo 30.1 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) al definir la formación profesional como aquella que “comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas por esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones...”, incluyendo en dicho concepto o definición, “aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica”.

A pesar de los esfuerzos integradores de esta definición, pues define la formación profesional de una manera amplia en la que da cabida a cualquier tipo de formación, incluida la formación en el ámbito de las relaciones laborales, lo cierto es que desde el punto de vista competencial la separa claramente. Una formación inicial que debe caer en el ámbito de la administración educativa y que se destinan a esa capacitación para el desempeño de las profesiones cualificadas, y esa otra formación profesional ocupacional que cae del lado de la administración laboral a través de su propia normativa específica. Lo que justifica necesariamente que dicho artículo no tiene el carácter orgánico de la ley, pues en virtud de la disposición final tercera está excluida de tal consideración.

Y es que precisamente fuera del sistema educativo reglado, se desarrolló en la segunda mitad de la década de los 80 e inicialmente en base a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Básica de Empleo un sistema de formación profesional ocupacional, dependiente de la

administración laboral y que se dirige fundamentalmente a trabajadores desempleados, aunque también se incluirá -en menor medida- a los trabajadores ocupados en las empresas, es decir, comprendía también la formación que las empresas pudiesen impartir en el ámbito de las relaciones laborales con sus trabajadores.

Como hemos dicho, se configura un sistema dual, que no es exclusivo del sistema español, y que demostraban una cierta separación entre esa formación profesional reglada, dirigida a las primeras etapas de la formación básica, y la formación ocupacional dirigida a etapas posteriores y fundamentalmente a trabajadores desempleados, aunque como ya hemos dicho también a ocupados en el ámbito de las empresas.

Sistemas claramente desconectados el uno del otro, así se ponía de manifiesto en el libro blanco para la reforma de la educación técnico profesional en el año 1989⁷³. El cual curiosamente propone la creación de un sistema de formación profesional que incluya los distintos subsistemas y al que se denominaría “educación técnico profesional”, y que comprendería dentro de esta educación técnico profesional, la formación destinada a los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta formación ocupacional derivada del artículo 14 de la LBE y conectado con el inicial artículo 22 ET, se articuló inicialmente a través del denominado Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en el año 1985, conocido como Plan FIP, el cual apenas prestaba atención a la formación de los trabajadores activos. Lo interesante es observar como a través del Real Decreto 1618/1990, se intenta dar permanencia a estos planes, y se vincula a la LOGSE, como desarrollo del artículo 30.1, que recordemos recogía la definición de formación profesional e incluía en ella –si bien no con carácter orgánico- la formación en el ámbito de las empresas, distinguiendo dicho Real Decreto ya entre formación ocupacional y continua, esta última ya específicamente dirigida a los trabajadores en activo, es decir, dentro de la relación laboral.

Tampoco se nos puede escapar como se concibe la formación profesional ocupacional, en estos momentos, como un vehículo de adaptación a los cambios tecnológicos y por lo tanto como un vehículo necesario para la mejora de la productividad empresarial y por otro lado para favorecer y hacer efectiva la libre circulación de los trabajadores tras la integración de España en la Unión Europea, se refieren a la formación del trabajador desde una perspectiva

⁷³ Proyecto para la reforma de la educación técnico-profesional. Propuestas para debate. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/proyecto-para-la-reforma-de-la-educacion-tecnico-profesional-propuesta-para-debate/ensenanza/591>.

claramente técnica, y no como ciudadana y como persona, concepción esta sin duda anudada a un planteamiento neoliberal, más propio de la Unión Europea en dicha época.

A finales del año 92 y principios del año 93, ve nacer el I Acuerdo Nacional de la Formación Continua, lo que implicaba de entrada separar dentro de la formación ocupacional la destinada a los trabajadores desempleados y aquella que se destinaba a los trabajadores ocupados dentro del ámbito de las relaciones laborales, lo que dio lugar a la configuración de lo que se conoció como los tres subsistemas de formación profesional, reglada, ocupacional y continua.

Este acuerdo responde un proceso de negociación colectiva en base a lo dispuesto el artículo 83.2 ET y que responde no podemos olvidar lo a la propia exigencia del por aquel entonces artículo 22 ET cuando articulaba el derecho la formación a través de la propia negociación colectiva.

Lo cierto es que la formación continua se define por ello como el “conjunto acciones formativas que desarrollen las empresas a través de las modalidades previstas en el mismo dirigidas tanto la mejora de competencias y cualificaciones como la recualificación de los trabajadores ocupados que permitan compatibilizar la mayor competitividad a las empresas con la formación individual del trabajador”.

El establecimiento de este subsistema de formación profesional continua no agotaba en cierta manera la definición de formación en el ámbito de las relaciones laborales, pues el sistema pretendía articular la financiación de las distintas acciones de formación desarrolladas en la empresa para sus trabajadores, por lo que en cierta manera las empresas podrían impartir la formación que estimase, sin necesidad de acudir este sistema de financiación.

A este I Acuerdo Nacional de la Formación Continua, le sigue el I Acuerdo Tripartito en materia de formación continua, en el que se integra el Gobierno y que se dirigía fundamentalmente a establecer las vías de financiación de las acciones de formación dirigidas a trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales y al establecimiento de una estructura de gestión e impartición de dicha formación, la cual se articula a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM).

Estos Acuerdos, tanto el bipartito, como el tripartito de formación continua se repiten el tiempo hasta tres veces, hasta que el año 2002 se producen dos hechos trascendentales para la concepción de la formación profesional en el ámbito de las relaciones laborales del punto de vista del texto constitucional. Dos importantes sentencias del Tribunal Constitucional, y la

aprobación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Pero antes, no se nos puede escapar como en el II ANFC se pone de manifiesto que la articulación de este subsistema de formación, en definitiva, la articulación de la formación profesional en el ámbito empresarial supone crear una respuesta a las previsiones no sólo en el Estatuto de los Trabajadores, como ya se decían el I ANFC, sino también a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que no olvidemos, hemos visto se configura como un derecho fundamental de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea si bien anudado en este caso al derecho al trabajo y no al derecho la educación.

No podemos tampoco obviar que la articulación de este sistema de formación continua en estos procesos de negociación colectiva, supone sin duda un paso importante en la concepción de esta formación en el ámbito de las relaciones laborales, pero esta no se concibe como una obligación para el empresario, sino que se articula un sistema a través del cual financiar estas acciones de formación en el ámbito de las relaciones laborales y un sistema de gestión para ello.

Este planteamiento dual de la formación profesional y por ello atribuible a diversos títulos competenciales –educación o trabajo-, se vio confirmado por la STC 95/2002 –también la STC 195/ 1996 y STC 190/2002, que, si bien se dirigían a dirimir una cuestión competencia, analizaban precisamente estos acuerdos y el concepto de formación profesional en el ámbito de las relaciones laborales.

El Tribunal Constitucional en el debate sobre el artículo 149.1.30 estableció –STC 188/2001, de 20 de septiembre- que “esta regla competencial , sobre atribuir al Estado la competencia exclusiva en una determinada área material, la “regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales”, le reserva también las “normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia”, lo que supone que el debate constitucional sobre dicha competencia supone debatir sobre el derecho a la educación.

Pues bien, en las sentencias citadas –STC 95/2002 y STC 190/2002- ante la pretensión de las partes de encuadrar la formación profesional en el ámbito de las relaciones laboral, dentro del concepto de educación o enseñanza, intentando encuadrarla -en nuestra opinión- por ello el artículo 27 CE y perteneciente al sistema educativo, el Tribunal Constitucional

niega tal posibilidad y sostiene “que la materia formación profesional en su modalidad de formación continua de los trabajadores asalariados un activo no pertenece al ámbito de la educación... Baste para ello tener en cuenta... que la formación profesional ocupacional a diferencia de la formación profesional reglada no forma parte del sistema educativo en el que los saberes o cualificaciones con base en aptitudes específicas se imparten y están dirigidos, previa estratificación en niveles y grados, a la obtención de títulos académicos o profesionales que habilitan para ejercicio de determinadas profesiones...”. Es interesante observar cómo el tribunal constitucional sostiene que puesto que esta formación que se imparte en el ámbito de las relaciones laborales en ámbito del contrato de trabajo no tiene la finalidad de la obtención de títulos académicos o profesionales no puede ser concebida como educación o enseñanza, concepto que sólo atribuye a la formación profesional reglada del ámbito educativo. Aspecto importante y a tener en cuenta pues esta situación a nuestro juicio cambia precisamente en el año 2002 con la aprobación de la LO 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

Y abunda el Tribunal en esta separación entre las dos formaciones profesionales, cuando identifica a la formación profesional que se imparten el ámbito de las relaciones laborales como aquella que pertenece “a un estadio ulterior, cual es el mantenimiento, a lo largo de la vida laboral, de las aptitudes y cualificaciones profesionales en su día alcanzadas y que capacitaron para acceder al puesto de trabajo, con el fin de dotar a los trabajadores asalariados de los adecuados instrumentos formativos para hacer operante la directriz constitucional contenida en el art. 40.2 CE, es decir, para garantizar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores ante los nuevos y acelerados cambios tecnológicos”. Lo que lleva al Tribunal a considerar esta formación que se imparte en el ámbito de las relaciones laborales como una competencia encuadrable dentro del título competencial 149.1.7, es decir, materia laboral, con lo que está a nuestro juicio reconduciendo esta formación al ámbito del derecho al trabajo. A los que necesariamente es necesario añadir (como la STC 95/2002, nos recuerda) que la STC 35/82, de 14 de junio, “asigna al adjetivo laboral un sentido concreto y restringido, coincidente por lo demás con el uso habitual, como referido solo al trabajo por cuenta ajena”.

La concepción de la formación profesional que se imparte en el ámbito de las relaciones laborales como un simple proceso estanco que se dirige a la adaptación al trabajador de posibles cambios –fundamentalmente técnicos- en su puesto de trabajo, es una concepción de la formación -a nuestro juicio- superada en la actualidad. Superación

conceptual a la que sin duda ha contribuido la aprobación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, sin perjuicio, de la aportación de la OIT y de la propia Unión Europea.

El legislador a través de la exposición de motivos del citado texto normativo concibe la formación profesional como una vertiente de significación individual y social del derecho a la educación contenido en el artículo 27. Conexión que hace necesario precisamente la aprobación del citado texto normativo, mediante ley orgánica. Derecho a la formación profesional que se conecta también con el artículo 35, derecho al trabajo y el artículo 40.2 del texto constitucional, lo que viene a confirmar en cierta manera lo expuesto hasta este momento, tanto en el plano internacional como en el plano estatal, que no es otra cosa que la concepción del derecho a la formación profesional –también en el ámbito de las relaciones laborales- como un derecho anudado al derecho de todas y todos a la educación o del derecho al trabajo.

Con la aprobación del citado texto normativo el legislador está planteando no un cambio de modelo del sistema de formación profesional, pues la propia exposición de motivos deja claro que no se deroga el marco legal de la formación profesional derivado de la LOGSE a lo que habría que añadir de la Ley Básica de Empleo y del Estatuto de los Trabajadores) sino que están diseñando un proceso de integración de los tres subsistemas de formación profesional a través de las denominadas cualificaciones profesionales, para lo que se hace necesario crear un sistema nacional de cualificaciones y formación profesional y a partir de él, un catálogo nacional de cualificaciones profesionales. Modelo que permanece con ciertas variaciones inalterado en la actualidad.

Y es que en la actualidad –nos permitimos un cierto alto el camino- la regulación en materia de formación profesional sigue manteniendo en el fondo la concepción de la formación profesional diferenciando entre formación profesional reglada propia del sistema educativo irregular a través de lo dispuesto en la ley orgánica dos 2006, y que incluye dentro de su ámbito de aplicación la formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo. Y una formación profesional para el empleo regulada a través de la actual el RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y evidentemente el propio real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, porque se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al que se imputa en su artículo 23 la regulación de la formación que puede

impartir se en el ámbito de las relaciones laborales en definitiva es la formación continua en el ámbito de las políticas activas de empleo.

La concepción de estar ahí con carácter orgánico denota ya un hecho incuestionable y es que contiene el desarrollo del derecho a la educación consagrado en el artículo 27 de nuestra constitución, ahora bien, como ocurría en la propia LOGSE, no todo el articulado es concebido como orgánico, y precisamente la definición de formación profesional contenido en el artículo 9, no tienen dicho carácter de orgánico. La definición muy cercana al incluida en la LOGSE, en términos similares a como la realiza la actual Ley Orgánica de Educación del 2006. Concibe esta, como aquella formación “que comprende las distintas acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social cultural y económica incluye las enseñanzas propia de la formación profesional iniciar las acciones de inserción y reinserción de los trabajadores así, las orientadas a la formación continua las empresas que permitan adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”. En definitiva, abarca los distintos subsistemas de formación profesional. Si bien si tienen el carácter de orgánico tanto o el artículo 5.2 en referencia al sistema nacional de cualificaciones y por formación profesional como el artículo siete que regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y dentro de la cualificación profesional y la competencia profesional.

La Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional, hace girar la integración de estos sistemas en torno a dos conceptos básicos: la cualificación profesional, entendida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo y la competencia profesional, entendida como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de una actividad profesional. Competencias que serán susceptibles de reconocimiento y acreditación, siendo esto clave del sistema.

La propia norma jurídica establecía en su artículo ocho (este con carácter orgánico) que los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad son títulos de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional unos los expide la administración educativa y los otros la administración laboral. Ambos suponen la acreditación de las cualificaciones profesionales de quien posee dichas titulaciones.

A pesar de este reconocimiento del carácter oficial tanto de los títulos de formación profesional como de los certificados de profesionalidad, lo cierto es que no se reconoce a estos últimos el carácter de títulos académicos sino titulaciones de carácter profesional. Hay

una distinción clara entre título académico oficial y de capacitación profesional según nos dice el Tribunal Constitucional, STC 111/2012, en referencia a la STC 111/1993, de 25 de marzo.

Si bien no se nos puede escapar que, en dicha sentencia del 2012, en el propio tribunal constitucional señala que “cosa distinta es que el contenido propio de esas actividades formativas pueda ser objeto de homologación por parte del estado en relación con la acreditación de las enseñanzas correspondientes a las titulaciones de la formación profesional reglada aspecto en el que sea entrarían jugó la competencia del primer inciso del artículo 149.1. 30 CE”.

Añadiendo que “sin perjuicio de la regla general que enmarca la formación profesional en su modalidad continua en la esfera laboral, habrá que estar, en último término, al ámbito en el que se desenvuelven las actividades formativas de los trabajadores ocupados en cada caso para determinar el encuadre material que resulte procedente y la distribución competencial que al mismo corresponda”.

Del contenido de esta STC 111/2012, sería factible pensar, que si bien de los certificados de profesionalidad emitidos al amparo de la administración laboral no pueden tener la consideración de títulos académicos oficiales, pues no lo son, si está abriendo la opción a la posibilidad de que esas actividades formativas encuadradas dentro de los certificados de profesionalidad, configuradas como unidades de competencia y por extensión las que se puedan impartir en el ámbito de las relaciones laborales, incluida la experiencia profesional y que puedan ser objeto de homologación, permiten que esas unidades de competencia acreditadas por vías distintas a las formales, puedan desembocar en la acreditación de las enseñanzas que comprendan una titulación de formación profesional reglada.

Y es que pensemos que nuestro sistema actual de acreditación de competencias y certificación de las mismas, persigue precisamente la posibilidad de acreditar las competencias profesionales por varias vías, no solo la formativas dentro de la formación reglada-formal, y además ir acumulando dichas certificaciones parciales hasta conseguir una certificación completa, y lo más importante –a nuestro-juicio- la posibilidad de convalidación en las distintas formaciones profesionales –reglada y para el empleo-, que en definitiva, era el objetivo perseguido de integración con la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Con el sistema actual de acreditación de competencias profesionales en relación con una cualificación profesional hay tres vías para ello, como son la acreditación de competencias adquiridas por vías formales, por la experiencia profesional (RD 1224/2009, de

17 de julio) y la acreditación de la formación adquirida por vías no formales. Por lo que debemos desterrar que la única vía de obtención de una titulación académica y profesional sea la vía formal tradicional de superación de “asignaturas” en un centro formativo, sino que debemos hablar de unidades de competencia.

O dicho de otra manera la experiencia laboral y la formación adquirida en el ámbito de las relaciones laborales sea cual sea esta, se han convertido en realidad itinerarios formativos indirectos que permiten la consecución de unidades de competencia, y por ello las empresas son espacios formativos.

En la actualidad sigue vigente, la concepción de la formación profesional en su articulación dual, es cierto, que hemos cambiado la denominación de los dos subsistemas de formación ocupacional y continua, que ha pasado a ser la formación profesional para el empleo regulada –como hemos dicho- por el RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. A lo que hay que añadir, los artículos 4 y 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Y nos permitimos introducir en este análisis, y de manera postrera, otro elemento a tener en cuenta y que no ha sido objeto de nuestro análisis, pero no debemos olvidar que la formación en el ámbito de las relaciones laborales se conecta ineludiblemente con la seguridad y salud de nuestros trabajadores, lo que nos llevaría a conectar este derecho a esta formación con un derecho fundamental a la vida de los trabajadores, que simplemente dejamos apuntado para futuros debates.

5 CONCLUSIONES

La formación profesional es un derecho de todas las personas, así se desprende de los diversos tratados internacionales analizados, que puede estar anudado al derecho a la educación o al derecho al trabajo, del cual se derivan obligaciones de contenido prestacional no solo para los poderes públicos, sino también para los empresarios.

La formación profesional es un proceso de educación y formación que forma parte del proceso vital de cualquier persona y bajo cualquier circunstancia. La necesidad de formación acompaña a cualquier persona en cualquier momento, y en el caso de los trabajadores esta no nace por su consideración de trabajadores, no concebimos la formación profesional en el ámbito de la relación laboral como un derecho que nace en el contexto laboral, y muere

cuando esta finaliza. Esta concepción de la formación en el ámbito de la relación laboral nos llevaría a pensar que esta es un derecho específicamente laboral.

No podemos concebir la formación en el ámbito laboral como un proceso destinado únicamente a favorecer la productividad de las empresas, y a favorecer la libre circulación de los trabajadores, sino que esta, existe para como dice nuestra constitución favorecer el pleno desarrollo de la personalidad humana, adquiriendo unas particularidades prestacionales distintas en el seno de dicha relación, que obliga al empresario a adoptar un postura activa en cumplimiento de dicho derecho, que se articula a través de la negociación colectiva.

Vemos en este derecho, un derecho subjetivo, si bien, es evidente que no reconocemos un derecho subjetivo absoluto e inquebrantable, sino que deberá ser modulado través de la negociación colectiva, como espacio para ello.

No obstante y a la vista de nuestra jurisprudencia del Tribunal Constitucional, escaso margen de interpretación ha dejado para considerar el derecho a la formación profesional en el ámbito de la relación laboral, como un derecho de todos los trabajadores encuadrable dentro del concepto de educación, lo reconduce ineludiblemente a la necesidad de unirlo al derecho al trabajo, lo que implica, a la vista de nuestro texto constitucional, que no puede ser anudado al contenido esencial del derecho a la educación, como si se concibe en algunos Tratados Internacionales. Y ello es así, porque nuestro Tribunal considera que la educación al amparo del artículo 27 CE es un derecho de libertad y de contenido prestacional, cuya prestación corresponde exclusivamente a los poderes públicos en una interpretación restrictiva del derecho de todos a la educación. Aunque no se nos puede escapar como ha puesto de manifiesto PECES BARBAS que los derechos de prestación, “suponen una acción positiva, normalmente de los poderes públicos, aunque también puede ser de los particulares más excepcionalmente, para ayudar a la satisfacción de necesidades básicas, que no puedan ser resueltas por la propia y exclusiva fuerza del afectado”⁷⁴.

Ahora bien, cuando el Tribunal Constitucional defendía la necesidad de conectar ese derecho a la educación con la obtención de un título académico y profesional, estaba hablando a nuestro juicio de un proceso formal de educación, que en la actualidad ha mutado, por la existencia de esas vías no formales e incluso de la propia experiencia laboral, lo que lleva a replantearnos dicho concepto.

Y es así porque la formación se concibe como un conjunto de conocimientos adquiridos a lo largo de la vida y que son exportables e integrables para la obtención de unos

⁷⁴ PECES-BARBAS MARTINEZ G.: Lecciones de Derechos... op, Cit., p. 290.

títulos académicos y profesionales utilizables en cualquier espacio dentro y fuera del mercado laboral y que permitan que cualquiera formación adquirida en el ámbito de las relaciones laborales sea certificada y acreditable. Las empresas son espacios formativos, la formación en el ámbito de las relaciones laborales es un proceso de enseñanza, es un proceso de adquisición de conocimientos, y como tal son certificadores y acreditadas, teniendo además los medios para ello. Pues no debemos olvidar como pone de manifestó el profesor BARBAGELATA, que a los empresarios también le corresponden obligaciones en la formación que van más allá de las obligaciones legales “sino también para aplicarse a ofrecer la mejor formación que este a su alcance”⁷⁵.

Este planteamiento da una dimensión distinta a la formación en el ámbito de las relaciones laborales, que no puede ser obviada en la concepción de la formación en el ámbito laboral como un derecho fundamental de los trabajadores, y que porque no, anudado al derecho a la educación. Lo que no obstan para señalar que ningún derecho es un derecho absoluto, y su ejercicio debe ponerse en línea con los derechos de las demás personas, pero eso, es otra cuestión que no debe afectara a su concepción como tal.

Concedidos la formación profesional en todos sus actos como un proceso de desarrollo personal a lo largo de la vida de las personas, de la vida de las personas que se adquiere en por procedimientos formales y no formales incluida la experiencia laboral, nuestra voluntad por lo tanto es que todo proceso de adquisición de conocimientos y será acreditable y certificados de y por ello que conduzca a la obtención de titulaciones académicas y profesionales, por lo que desde nuestro punto de vista la formación profesional es un derecho fundamental, Que puede ser encajado dentro del artículo 27 de nuestra constitución.

Y sería fundamental que la tan traída y llevada reforma de nuestro texto constitucional incida en esta cuestión y reconozca expresamente dentro del artículo 27 la formación profesional, en su más amplia concepción, con parte del contenido esencial del derecho educación.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBAGELATA, H.H.: Formación y legislación del trabajo, Montevideo, CINTEFOR, 2003.

⁷⁵ BARBAGELATA, H.H.: “Exordio”. En BARBAGELATA (Ed.), H. H., BARRETTO GHIONE, H. y HENDERSON, H.: El derecho a la formación profesional y las normas internacionales, Montevideo, CINTERFOR, 2000, p. 16.

BARRETTO GHIONE, H.: “Evolución y significación de la constitucionalización e internacionalización del derecho a formación profesional”. En BARBAGELATA (Ed.), H. H., BARRETTO GHIONE, H. y HENDERSON, H.: El derecho a la formación profesional y las normas internacionales, Montevideo, CINTERFOR, 2000, pp. 23-46.

BARNES VAZQUEZ, J.: “La Educación en la Constitución de 1978”. Revista Española de Derecho Constitucional. Año 4. Núm. 12. Septiembre-diciembre. 1984, pp. 23-65.

BAYLOS GRAU, A.: “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”. Revista de Derecho Social, nº 61, 2013, pp. 19-41.

BEVERIDGE, W.: “Full Employment in a Free Society”, George Allen and Unwin Ltd., Londres 1944. Se utiliza la traducción al español de Pilar López Máñez, Pleno empleo en una sociedad libre, Ministerio de trabajo y seguridad social, Madrid, 1988.

BELORGEY, J-M.: “La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: El Comité Europeo de Derechos Sociales”. Revista de Derecho Político, UNED, nº 70, 2007, p. 349-347.

CARRILLO SALCEDO, J.A.: “Protección de los derechos humanos en el Consejo de Europa: hacia la superación de la dualidad entre derechos civiles y políticos y derechos económicos y sociales”, Revista de Instituciones Europeas, vol. 18, nº 2, 1991, pp. 431-453.

DAHL, R.A: After de revolutions? Authority in a good society, Yale University, 1970, 1970. Se utiliza la traducción realizada por María Florencia Ferre: ¿Después de la revolución? La autoridad en las sociedades avanzadas. Barcelona, 1999.

D’ANTONA, M.: “Contrattazione collettiva e autonomía individuale nei rapporti di lavoro atipici, en Giornale dir. Lavoro e rel. ind. 1990, pr44. Citado por ROMAGNOLI, U.: “Estabilidad versus precariedad del puesto de trabajo”, Derecho y Sociedad, nº 10, 1995, pp. 191-194.

ERMIDA URIARTE, O.; ROSENBAUM RÍMOLO, J.: Formación profesional en la negociación colectiva. Montevideo: Cinterfor, 1998, p. 16.

ERMIDA URIARTE, O.: “Ética y derecho del trabajo”, Iuslabor, nº 1, 2006, p. 2. <https://www.upf.edu/documents/3885005/3889500/ErmidaUriarteEtica.pdf/22912372-f400-4ed5-aca4-f3975ab17a6e>.

European Committee of Social Rights (2008), “Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights”, 1 september, p. 75. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>.

GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, Primera ponencia de las XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Ediciones Cinca, Pamplona, 2014, pp. 17-81.

JEAMMAUD, A: “Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía de empresa”. En APARICIO TOVAR, J. Y BAYLOS GRAU, A.: Autoridad y democracia en la empresa. Trotta, Madrid, 1992, pp. 179-190.

MANGAS MARTÍN, A.: Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo. Fundación BBVA. Bilbao, 2008.

MARTIN Y PÉREZ DE NANCLARES, J.: “Artículo 14. Derecho a la Educación”. En MANGAS MARTÍN, A.: Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo. Fundación BBVA. Bilbao, 2008, p.311.

MARTINEZ MIRANDA, M. M.: “La jurisprudencia social del Tribunal europeo de Derechos Humanos”. Lex Social, vol. 6, nº 1, 2006, pp. 356-387.

MONEREO PÉREZ, J.L.: La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo. Bomarzo, 2009.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “¿Qué sentido jurídico-político tiene la garantía del derecho al trabajo en la sociedad del riesgo?”. Temas laborales núm. 126/2014, p. 47-90.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Una lectura social de sus disposiciones generales”, en Balance y perspectivas de la política laboral y social Europea. XXVII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial: Cinca, Madrid 2017, p. 71.

OJEDA AVILÉS, A: “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”. Revista de Derechos Social, nº 35 (2006), pp. 11-34.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. (Dir. SEMPERE, A.) El modelo social en la Constitución Española de 1978, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 229-248.

PECES-BARBAS MARTINEZ, G.: Lecciones de Derechos Fundamentales. Dykinson, Madrid, 2004.

PEDRAJAS MORENO, A.: “Formación y derechos individuales”, Actualidad laboral, Sección doctrina, 1999, Ref. XXXIII, pág. 503, tomo 2, editorial LA LEY.

PELLOUTIER, F: Histoire des bourses du travail. Se utiliza la traducción al español de GOMEZ CASAS, J: Historia de las Bolsas de Trabajo. Orígenes del sindicalismo revolucionario. ZERO, Madrid, 1978.

RODRIGUEZ PIÑERO, M: “La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación”. Revista de política social, 1978, nº 118, pp. 6 y 7.

ROMAGNOLI, U.: “La estructura de la empresa”, Cuadernos de Derecho del Trabajo, nº 4, 1978, citado en ROMAGNOLI, U.: Trabajadores y Sindicato. Fundación Sindical de Estudios y Comisiones Obreras de Madrid, Ediciones GPS, Madrid, 2006.

SALCEDO BELTRAN, M^a C.: Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea. Albacete, 2014, Bomarzo.

SEN, A.: “Trabajo y derechos”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 2, pp. 129-139.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras. Bomarzo, 2016.