



Christian Piret

Director de los servicios de formación del Movimiento Obrero Cristiano (B)

Emile Creutz

Catedrático de la Universidad Católica de Lovaina (B)

La ley sobre el permiso de formación de 1985 constituye el final de una larga historia y un compromiso histórico entre los interlocutores sociales y las autoridades políticas. El derecho a la formación no es evidente: se encuentra en la confluencia de intereses económicos, sociales y culturales divergentes. La reciente decisión del gobierno belga, víctima del aumento del déficit del sistema de financiación, de reservar el derecho al permiso de formación a las formaciones cortas y específicamente profesionales en detrimento de formaciones de más larga duración, refleja una política de cortas miras que contrasta con las proclamaciones generosas sobre la importancia de la formación, no sólo desde un punto de vista económico, sino también desde un punto de vista social y cultural. En este artículo se resume la historia de esta ley y de su aplicación y se explica el origen del déficit presupuestario actual, así como la incoherencia de la decisión tomada. Se hace referencia, al final, a perspectivas más positivas.

El permiso de formación en Bélgica: ¿una legislación a la deriva?

Como autores de este artículo conviene, en primer lugar, que ubiquemos nuestra pertenencia social y cultural. El Movimiento Obrero Cristiano (MOC) en el que encuadramos nuestra acción acoge, en la zona francófona de Bélgica, organizaciones sociales como el sindicato cristiano (CSC) y las mutualidades cristianas, y organizaciones culturales y educativas como Vida Femenina, los Equipos Populares y Juventud Obrera Cristiana y las Cooperativas Cristianas. En relación con el tema concreto de los permisos de formación, el MOC concede prioridad a la profundización de los derechos culturales de los trabajadores, a cuyo efecto organiza formaciones de larga duración, aun reconociendo la imperiosa necesidad de formaciones más profesionales.

La pertinencia de explicar a los lectores de esta revista las modificaciones de la legislación relativa al permiso de formación en Bélgica responde a tres razones principales: en primer lugar, la ley que nos ocupa es importante para los trabajadores de Bélgica; los arbitrajes que ha sancionado han permitido el desarrollo de un verdadero derecho cultural de los trabajadores, que nosotros apoyamos; por otra parte, y por lo que sabemos, se trata de una ley original en Europa, ya que reconoce el derecho individual de los trabajadores a la formación, el cual pueden ejercer éstos tanto para mejorar profesionalmente como para prepararse para una reconversión profesional, completar sus conocimientos en un área de su interés o, finalmente, y en algunos casos, organizar sus capacidades de acción, como ciudadanos o como militantes.

El caso es que esta extraordinaria herramienta legislativa se encuentra actualmente en peligro, dado el recorte que están sufriendo esos aspectos favorables al desarrollo de los derechos culturales de los trabajadores.

Resumiremos primero los aspectos básicos de la ley (que data de 1985); a continuación, recordaremos brevemente sus antecedentes y las pretensiones de los diferentes actores, y explicaremos en qué sentido el cambio actual nos parece, al mismo tiempo, una evolución peligrosa (si pensamos que los derechos culturales reconocidos por la legislación son el producto de una larga historia) y una solución falsa.

La ley sobre el permiso de formación en Bélgica (1985)

En pocas palabras, la ley permite a los trabajadores ausentarse del trabajo para seguir una formación, sin pérdida de salario y sin coste para el empresario, ya que la financiación se efectúa en régimen de mutualidad. Precisemos el régimen legal.

Los beneficiarios de la ley son los trabajadores a tiempo completo del sector privado. En relación con el número total de trabajadores de este sector (en el que hay también trabajadores a tiempo parcial) el porcentaje de beneficiarios reales del sistema es de algo más de un 2 % (para ser exactos, el 2 % de los trabajadores no manuales y el 2,5 % de los trabajadores manuales, según cifras de 1990-1991), es decir, algo más de 50.000 personas al año. Por lo tanto, están excluidos los trabajadores a tiempo parcial (se sabe que las mujeres representan aproximadamente el 85 % de este grupo) y todos los trabajadores del sector público, buena parte de los cuales disfruta de un sistema específico de permisos de formación de menor amplitud que el de los trabajadores del sector privado.

Entre los beneficiarios del sistema se observa la presencia de un mayor número de trabajadores manuales que de trabajadores no manuales; la mitad de ellos tie-



nen entre 20 y 30 años, aunque hay un 20 % de más de 40 años. Desde el punto de vista de la distribución sectorial, casi la mitad pertenecen a la industria metalúrgica, lo cual se explica, en parte, por el desarrollo de las formaciones organizadas en este sector. Por último, un 60 % trabajan en empresas de más de 500 personas.

Las formaciones seguidas son las definidas en la ley o las autorizadas previa presentación de un expediente a un comité de aprobación paritario. Las formaciones **generales** son impartidas casi exclusivamente por las organizaciones de trabajadores (sindicatos) y representan un 15 % del volumen total de la formación seguida, pero menos del 10 % de los costes, ya que su duración es relativamente corta.

Las formaciones **profesionales** comprenden, esencialmente, los siguientes grupos:

□ **formaciones organizadas con carácter de enseñanza de promoción social.** Están organizadas por entidades públicas y constituían, en su origen, una enseñanza de segunda oportunidad ofrecida en cursos vespertinos. Una reforma reciente les ha imprimido un nuevo dinamismo, aunque los problemas presupuestarios de la enseñanza en general no permiten llevar a efecto todos los objetivos de la reforma. Se pueden seguir formaciones que dan acceso a la obtención de certificados de estudios equivalentes a los de la enseñanza ordinaria (secundaria y superior), pero también formaciones más específicas como, por ejemplo, cursos de idiomas o de informática.

En la gran mayoría de los casos, la formación seguida es elegida por el trabajador y no tiene un interés inmediato para el empresario. El primer objetivo de la legislación es, de hecho, elevar el nivel de escolaridad de la población activa, y no responder a las necesidades de los empresarios.

Cerca del 55 % de los beneficiarios de la ley, es decir, unas 27.000 personas en 1990-1991, seguían la enseñanza de promoción social.

□ **formación para las clases medias.** Las clases medias abarcan a los trabajadores autónomos y las pequeñas empresas y son las que organizan la formación

de los aprendices y las actividades de perfeccionamiento; la formación que da derecho al permiso corresponde a esta segunda categoría. Se trata, por lo tanto, de formaciones profesionales (construcción, contabilidad, sistema fiscal, gestión, electrónica...). Siete mil personas se acogieron a ellas en 1990-1991, es decir, aproximadamente el 15 % de los beneficiarios.

□ **formaciones sectoriales,** organizadas casi exclusivamente por el sector metalúrgico, a través de un instituto de formación gestionado por un órgano paritario. Este tipo de formación es el que ha registrado un aumento más espectacular del número de beneficiarios: casi el quintuplo en cinco años, hasta alcanzar 7.700 personas en 1990-1991 (15 % del total). Explicaremos más adelante que la introducción de este tipo de formaciones ha desequilibrado el sistema y plantea, cuando menos, el problema de su refinanciación; de lo contrario, se corre el riesgo de favorecer exageradamente la formación de utilidad profesional inmediata, en perjuicio de la formación más global de los trabajadores.

□ finalmente, se proponen otros tipos de formación, como las **formaciones de nivel universitario u homologado, o las formaciones autorizadas por el comité de aprobación,** como las organizadas por el MOC -Movimiento Obrero Cristiano- (Graduado en Ciencias Sociales del Trabajo por el Instituto Superior de Cultura Obrera, certificado de estudios reconocido por las facultades Notre Dame de la Paix de Namur), y por el MOC en colaboración con la Universidad Católica de Lovaina (Licenciatura en Ciencias Políticas, Económicas y Sociales de la Facultad Abierta de Ciencias Políticas, Económicas y Sociales).

Las condiciones sociales de acceso a la formación están nítidamente definidas: el trabajador conserva su salario durante el tiempo de formación; no es posible el despido, salvo por motivos ajenos al permiso de formación pagado. Los órganos paritarios de la empresa deben ponerse de acuerdo para tener en cuenta, al mismo tiempo, los intereses de los trabajadores interesados y las exigencias de la organización del trabajo, mediante lo que la ley denomina «planificación colectiva». Sin

«Los beneficiarios de la ley son los trabajadores a tiempo completo del sector privado (...); el porcentaje de beneficiarios reales del sistema es de algo más de un 2 % (...), algo más de 50.000 personas al año».

«Las formaciones generales son impartidas casi exclusivamente por las organizaciones de trabajadores (sindicatos) y representan un 15 % del volumen total de la formación seguida, pero menos del 10 % de los costes (...).»



«Las evaluaciones del sistema han sido insuficientes».

embargo, el mantenimiento del salario presenta un límite superior actualmente fijado en 65.000 francos brutos al mes.

La duración de la formación estaba fijada, hasta el 1 de septiembre de 1995 (antes de la nueva disposición, a la que se hará referencia más adelante), en un máximo de 240 horas/año para las formaciones profesionales (es decir, el equivalente a 30 jornadas de ocho horas) y de 160 horas para las formaciones generales. El mínimo era de 40 horas/año.

La financiación del sistema corre a cargo del Estado en lo que se refiere a las formaciones generales (mientras que, antes de 1985, la carga se repartía entre el Estado y los empresarios). El pago de los salarios corresponde en un 50 % al Estado; el otro 50 % procede de una cuota especial que se aplica a las empresas del sector privado, tengan o no trabajadores que hagan uso del derecho al permiso de formación. Esta cuota ascendía al 0,04 % de los salarios.

¿Qué evaluación se puede hacer del sistema después de diez años de funcionamiento?

Las evaluaciones del sistema han sido insuficientes. Es significativo, al respecto, observar que la única evaluación realizada en diez años ha respondido a motivos presupuestarios y ha sido llevada a cabo por el Tribunal de Cuentas.

En primer lugar, en el aspecto cuantitativo, el sistema ha ampliado sin duda el número de beneficiarios (de 20.000 antes de 1985 a algo más de 50.000 en la actualidad). No obstante, continúa siendo muy marginal (2 % de los trabajadores del sector privado).

Uno de los objetivos era aumentar el nivel de escolarización; sin embargo, no se ha realizado ninguna evaluación para verificar la relevancia y orientación de los títulos o certificados obtenidos. Con todo, cabe suponer que las formaciones de nivel universitario y una parte de las enseñanzas de promoción social han dado lugar a progresos significativos del nivel de formación.

Por otra parte, es cierto que las formaciones sectoriales (más del 90 % de las cuales

son únicamente del sector metalúrgico) han mejorado la adaptación profesional de los trabajadores beneficiarios; no obstante, en este caso, se puede cuestionar la legitimidad de la mutualización del coste entre el conjunto de los empresarios (en la parte que les corresponde, ya que, como se ha indicado, el Estado paga la otra mitad), cuando más del 90 % de las personas formadas siguen formaciones del Instituto de formación de la metalurgia.

En términos más generales, se puede estimar que el solo hecho de que la formación sea un derecho individual (y, por lo tanto, una elección de la persona) y que represente un esfuerzo importante para el trabajador (no basta con asistir a las clases; además, hay que asimilarlas, preparar los exámenes...), implica probablemente una mejora importante de sus conocimientos. De lo contrario, ¿por qué realizar este esfuerzo? Hay que señalar otros aspectos confusos: no se pueden evaluar los efectos de esta legislación sobre los procesos de trabajo en su conjunto (mejora de las competencias, mejor implicación en la organización del trabajo) ni sobre el empleo; aunque cabe pensar que un número importante de trabajadores en formación implica una sustitución, al menos parcial, de los mismos, este proceso sólo es probable si hay suficientes trabajadores en formación y si la empresa no está en crisis.

En resumen, destacaremos sobre todo la aportación de la formación para el propio trabajador, señalando que los efectos colectivos (en términos de empleo o de dominio colectivo de la organización del trabajo) únicamente serán observables si la medida adquiere un alcance mucho mayor. Ahora bien, las recientes decisiones no van por ese camino. En todo caso, para comprender adecuadamente la situación actual, es útil realizar un breve repaso histórico.

El derecho al permiso de formación: referencias históricas y retos planteados

Referencias históricas

En el siglo XIX y a principios del XX se desarrollaron dentro de los movimien-



tos obreros cristiano y socialista los movimientos de educación popular, como avanzadilla de la reivindicación del derecho a la formación. En 1936, la JOC (Juventud Obrera Cristiana) preconizó la integración de los cursos vespertinos en la jornada de trabajo por medio del crédito de horas.

La ley de julio de 1963 sobre promoción social concedió permisos culturales para la formación general y social de los jóvenes trabajadores (de menos de 25 años) a razón de un máximo de una semana al año.

De 1963 a 1973, entre 3.000 y 6.000 trabajadores se beneficiaron de ese régimen legal. Se preveían también subsidios de promoción social para los adultos (primas para los estudios vespertinos terminados y aprobados) y un derecho al crédito de horas, únicamente para formaciones profesionales, previa celebración de un convenio sectorial.

Empezaron a plantearse así varias cuestiones polémicas: la reserva o no de la formación a determinados ámbitos y la limitación de los contenidos: formación general, reconocida pero limitada, para los jóvenes, y formación profesional para los adultos.

Ley sobre crédito de horas de 1973. En un contexto social y cultural favorable, se sucedieron en Europa y en Bélgica diversas etapas legislativas: sistema de las 150 horas en Italia, ley de formación permanente en Francia... En Bélgica, el convenio interprofesional de 1971 estableció permisos de formación para los enlaces sindicales; en 1976 apareció la ley sobre el permiso por razones políticas.

La preparación de la ley de 1973 sobre el crédito de horas puso de manifiesto las diferencias de planteamiento entre empresarios y sindicatos.

Los empresarios trataban de limitar el derecho de formación estrictamente a la formación profesional, supeditar el número de horas a la decisión de los comités paritarios, limitar el derecho al permiso en función de la valoración del propio empresario, conforme a un diálogo individual entre éste y el trabajador, y fijar un límite máximo de horas por empresa.

Los sindicatos querían ampliar el derecho de formación a la formación general y social, garantizar el derecho individual a la formación, supeditar las modalidades de disfrute del permiso al comité de empresa o a un convenio colectivo... En resumen, todo parecía propicio para que nada se llevase a cabo. Sin embargo, los ministros de Trabajo de la época (Ernest Glinne en 1973, Alfred Califice en 1974) hicieron, a su manera, de artificieros.

La ley sobre el crédito de horas tenía semejanzas con la ley sobre el permiso de formación precedente, aunque también algunas diferencias. En su redacción inicial, limitaba el acceso a la formación a los menores de 40 años y establecía un sistema de concesión progresiva del derecho (25 % del tiempo de formación el primer año, 50 % el segundo año, 100 % a continuación). No podían acogerse a ella las formaciones sectoriales. El sistema actual ya no fija un límite de edad y ha sustituido los porcentajes de concesión por un derecho al 100 % del tiempo de formación, pero limitado a 240 horas en el caso de las formaciones profesionales y a 160 horas en el de las formaciones generales.

Sin embargo, la ley sobre el crédito de horas estableció sobre todo el sistema de financiación (la mitad el Estado, la otra mitad mediante cotización de los empresarios), que venía a eliminar muchos obstáculos.

Un Real Decreto de 1974 amplió el crédito de horas a los cursos de formación general dirigidos a la promoción económica, social y cultural de los trabajadores. Fue un reconocimiento importante de la legitimidad de la formación general como complemento de las formaciones básicamente profesionales. En una formación integral, ambos aspectos podían combinarse, en beneficio de la promoción global del potencial y del desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

De 1963 a 1973, tras un rápido crecimiento, el número de beneficiarios permaneció estable. Disminuyó a partir de 1982: 13.250 en 1982, aproximadamente 12.000 en 1983 y unos 11.000 en 1984.

En términos globales, la ley no había hecho mella. Apenas un 0,5 % de los trabajadores se había beneficiado al año, en la

«En un contexto social y cultural favorable, se sucedieron en Europa y en Bélgica diversas etapas legislativas (...).»

«La preparación de la ley de 1973 sobre el crédito de horas puso de manifiesto las diferencias de planteamiento entre empresarios y sindicatos.»



«(...) la ley sobre créditos de horas se sometió a revisión y dio lugar finalmente a la del permiso de formación pagado (...).»

práctica, de ella, es decir, entre un 2 % y un 3 % de los trabajadores asalariados a tiempo completo en un periodo de diez años.

Una encuesta realizada en 1977 por M.P. DELEPINE bajo la dirección del profesor DAUCY para el Ministerio de Empleo y Trabajo, puso de manifiesto que al menos un tercio de los trabajadores que tenían derecho al crédito de horas no solicitaban disfrutar de él, principalmente por temor a la reacción de la empresa o, en menor medida, a la de sus compañeros, que habrían de hacerse cargo de su trabajo.

No obstante, el disfrute limitado del derecho se explica igualmente por las limitaciones de la propia ley: el límite de los 40 años, el reembolso limitado del salario, la oferta limitada de formación, la escasa participación de los empresarios, la persistente crisis económica, que había puesto de relieve la utilidad de una vinculación más estricta de la formación con las necesidades de las empresas, etc.

Por todas estas razones, la ley sobre créditos de horas se sometió a revisión y dio lugar finalmente a la del permiso de formación pagado (véase más arriba).

¿Cuáles son los principales retos planteados?

A lo largo del tiempo, y cualesquiera que hayan sido las modalidades concretas, la cuestión se ha estructurado en torno a cinco problemas:

¿Quiénes tienen derecho a la formación?

En un principio se trató de limitar la formación general a los jóvenes y la formación profesional a los adultos. Después el crédito de horas se concedió únicamente a los menores de 40 años. Por último, todo el proceso se ha referido siempre de forma exclusiva a los trabajadores a tiempo completo del sector privado, quedando excluidos los trabajadores a tiempo parcial (que, de hecho, son principalmente mujeres) y los trabajadores del sector público. ¿Qué puede suceder si se favorece y se subvenciona la incorporación voluntaria al empleo a tiempo parcial? Por otra parte, es evidente que la ampliación de los horarios flexibles excluye en la práctica a un número aún mayor de trabajadores (y sobre todo de mujeres) del acceso a la formación.

El contenido de la formación. Dentro del movimiento obrero existen tensiones entre quienes conceden prioridad a la formación profesional y quienes apuestan, más bien, por la formación general de los trabajadores. Por otra parte, los representantes de la patronal siempre han querido limitar el crédito de horas, y después el permiso de formación, a la formación profesional.

Sin embargo, a pesar de las tensiones internas, el movimiento obrero no ha querido nunca separar la formación y la promoción profesional y técnica de los trabajadores de su formación y su promoción general, de carácter político, social y cultural. Es incluso, quizás, una característica específica de las leyes sobre el crédito de horas y el permiso de formación en Bélgica respecto a otros países, característica siempre cuestionada y, por tanto, causa de conflicto, como veremos más adelante.

El derecho a la formación es un derecho individual de las personas y no puede, por tanto, estar limitado por consideraciones empresariales de la organización del trabajo o por la voluntad de imponer un contenido de formación al trabajador.

Este problema está, evidentemente, ligado al anterior: cuanto más se aparta la formación seguida de las necesidades profesionales, más debe disfrutar quien solicita acceder a ella de un verdadero derecho individual, no limitado por imperativos que no sean sus propias aspiraciones e intereses.

Las modalidades de ejercicio de este derecho deben ser objeto de negociación en los órganos paritarios previstos y, por lo tanto, no pueden confiarse a las relaciones laborales individuales, en las que se establece una relación de fuerza mucho más desigual.

La financiación del sistema debe diferenciar las aportaciones respectivas del Estado y de los empresarios, según la importancia relativa de la formación general y la profesional.

Este problema, principalmente, ha llevado a precisar lo que se entiende por formación profesional y por formación general en el marco de una misma legisla-



ción, para después definir las aportaciones respectivas del Estado y de los empresarios (a través de una cotización empresarial en régimen de mutualidad).

La descripción de estos problemas pone de manifiesto que es erróneo pensar que los retos que plantean los derechos culturales implican menos gérmenes de conflicto que otros, aun cuando la necesidad de la formación parece imponerse a todos y es objeto de discursos aparentemente consensuados.

1995: ¿Un mal año para los derechos culturales de los trabajadores belgas?

En 1991 se pidió al Tribunal de Cuentas que efectuase un control de la gestión de la aplicación de la ley sobre el permiso de formación. Como se ha señalado, este cometido respondía a una preocupación de tipo presupuestario: el déficit acumulado desde la ampliación de 1985 (supresión del límite de edad, acceso a la formación organizada por los distintos sectores) ascendía a más de 3.000 millones de francos belgas y el déficit anual era de 600 millones de francos.

Según el análisis del Tribunal de Cuentas, el número de beneficiarios de las formaciones generales había aumentado un 37 % en cinco años (de 1985-86 a 1990-91); el incremento había sido del 305 % en el caso de las formaciones para las clases medias y de un 246 % en las formaciones sectoriales, a pesar de estar concentradas mayoritariamente en el sector metalúrgico. Había habido, por tanto, un crecimiento muy significativo de las formaciones con objetivos estrictamente profesionales que, por otra parte, se caracterizan por su brevedad: se ha observado, por ejemplo, que la formación de trabajadores manuales y no manuales en el instituto de formación postsecundario del sector metalúrgico no superaba, al menos en el 90 % de los casos, una duración de 120 horas al año.

En el informe del Tribunal de Cuentas se planteaba una cuestión de fondo: ¿es económicamente justificable que las entidades públicas financien la mitad del coste de las formaciones internas o sectoriales

diseñadas *a medida*? Por nuestra parte, hemos calculado que estas formaciones, nuevas desde 1985, explicaban más de la mitad del déficit anual de 600 millones.

Esta cuestión pudo influir en las conclusiones del Tribunal de Cuentas para proponer otra forma de financiación.

Ahora bien, la decisión política adoptada como consecuencia del informe del Tribunal de Cuentas y de las negociaciones consiguientes es completamente distinta. Un Real Decreto de 28 de marzo de 1995 ha fijado el número máximo de horas anual a que tiene derecho el trabajador en 120 (en lugar de 240) para las formaciones profesionales y en 80 horas (en lugar de 160) para las formaciones generales, con excepciones para determinados tipos de formación, con un límite situado, en estos casos, en 180 horas (formaciones profesionales) y 120 horas (formaciones generales).

De hecho, la limitación del número máximo de horas afectará únicamente a las formaciones de larga duración, es decir, aquéllas en las que el esfuerzo del trabajador es más consecuente, sin repercutir en absoluto en las formaciones sectoriales, situadas, en un 90 % de los casos, por debajo de los nuevos límites de horas anuales, mientras que es precisamente el crecimiento de estas últimas formaciones lo que explica más de la mitad del déficit anual. De forma más fundamental, lo que resulta afectado es el derecho de los trabajadores a la formación, ya que los nuevos topes de horas pueden disuadirlos de seguir formaciones de larga duración. Dos años después de haber excluido la posibilidad de seguir determinadas formaciones calificadas de «hobby», se supera una nueva etapa.

Teniendo en cuenta, por otra parte, que el 40 % de los recursos asignados al permiso de formación se destinan a empresas del sector metalúrgico, de hecho a un número muy reducido de empresas, y que este sector acapara el 90 % de las formaciones sectoriales que se siguen al amparo del permiso de formación, y suponiendo, además, que otros sectores recurran progresivamente al sistema (como comienza a suceder con los sectores alimentario, del vestido y la confección y químico), cabe temer que se adopten

«Según el análisis del Tribunal de Cuentas (...), había habido un crecimiento muy significativo de las formaciones con objetivos estrictamente profesionales que (...) se caracterizan por su brevedad (...).»

¿Es «(...) económicamente justificable que las entidades públicas financien la mitad del coste de las formaciones internas o sectoriales diseñadas a medida?».



«¿ (...) no habrá (...) que hacer del derecho al permiso de formación una de las palancas de la política de empleo (...)?».

nuevas medidas restrictivas que afecten a todo el sistema o, por el contrario, que se justifique la reorientación de los derechos culturales de los trabajadores mediante una ampliación de la financiación. No se trata aquí de poner en cuestión el dinamismo de un sector, en este caso el metalúrgico; por el contrario, este sector se distingue por su larga tradición paritaria en materia de formación y por un control sindical real de las políticas de formación. Sin embargo, la ampliación de este dinamismo a otros sectores planteará inexorablemente el problema, bien de prever una nueva financiación suficiente, bien de introducir nuevas restricciones, con el riesgo de perjudicar especialmente a las formaciones de larga duración y menos específicamente profesionales. Es de esperar, por tanto, que una contribución más sustancial por parte de los sectores permita, en el futuro, equilibrar el sistema y restablecer el derecho al permiso de formación para las enseñanzas de larga duración.

¿Cuáles son las nuevas perspectivas para los derechos culturales de los trabajadores?

La voluntad de ampliación de los derechos culturales no ha sido evidente en el movimiento obrero. Transcurrieron cerca de 40 años entre el *Diario del trabajador sin empleo*, de la JOC, y la ley sobre el crédito de horas. Como se ha dicho, la convicción de la necesidad de esta lucha se ha ido generalizando de forma progresiva. Hay, sin embargo, excelentes razones para volver a plantear el debate, ya que la reivindicación de la ampliación del derecho al permiso de formación ha adquirido nuevas dimensiones:

Un medio para la lucha por el empleo. Algunas grandes empresas se acogieron al permiso de formación para beneficiar a más de 1.000 personas cada una en 1990-1991. Cuando el recurso al permiso de formación es de tal magnitud, se puede pensar que ejerce un efecto real sobre el empleo, bien mediante la creación de empleo a través de la sustitución de los trabajadores en formación, bien por la

reducción del desempleo técnico. En lugar de tomar medidas para la limitación del sistema, ¿no habrá, por el contrario, que hacer del derecho al permiso de formación una de las palancas de la política de empleo, debido principalmente a que la formación profesional o general exige la contratación de trabajadores como consecuencia de la reducción del tiempo o del coste del trabajo?

Una respuesta al déficit de participación social, cultural y política, que tiene un espectacular reflejo en el ascenso de la extrema derecha y en el ambiente apolítico imperante. Aún más que ayer, sería absurdo disociar la necesidad de la formación profesional y la adaptación a las innovaciones tecnológicas por una parte, y la participación en la vida social, cultural y política por otra. La amplitud del desempleo lleva, sin embargo, a las organizaciones sindicales a dar más importancia a las formaciones profesionales, uno de cuyos principales desafíos es, en efecto, asegurar un verdadero control sindical; de lo contrario, el control del proceso recaería únicamente en los empresarios y en sus organizaciones. Sin embargo, la postura histórica del movimiento obrero de no disociar formación profesional y formación general, en el contexto del derecho de los trabajadores a la formación, conserva en la actualidad, hoy tanto como ayer, toda su legitimidad.

Por tanto, debería ser posible ofrecer nuevas perspectivas para la ampliación de los derechos culturales de los trabajadores, concediendo prioridad a las negociaciones sociales interprofesionales y profesionales para alcanzar objetivos de empleo y de ampliación de esos derechos.

Los problemas señalados, con los que se han enfrentado, en mayor o menor medida, los acuerdos alcanzados hasta ahora, quedan pues eclipsados ante otro: el de la **amplitud** que ha de darse al derecho a la formación y, por consiguiente, el de la amplitud de su financiación. No se trata de reducir en función de normas exclusivamente presupuestarias los derechos de los trabajadores a la formación, sino de ampliar esos derechos con una financiación adecuada, porque sirven, al mismo tiempo, a objetivos económicos, sociales y culturales.