



Revista de Fomento Social, 52 (1997), 197-213

## La Dialéctica Formación/Trabajo en el Derecho del Trabajo Español

---

*La relación entre formación y trabajo que podríamos llamar normal supone que aquélla precede a éste: formarse es capacitarse para trabajar luego. Sin embargo, en tiempos recientes han aparecido formas de contrato laboral que distorsionan esta relación normal o fisiológica hasta convertirla en patológica: la formación se reduce entonces a un pretexto para ocultar la realidad social del paro. Ahora bien, cabe una tercera modalidad de relación, que es terapéutica: se da, por ejemplo, en el caso de discapacitados, para los que se prevén contratos en los que el trabajo es una ocasión de formarse y de encontrar la propia identidad y la realización personal.*

---

Antonio MARZAL FUENTES (\*)

---

(\*) Profesor de ESADE. Universidad Ramón Llull. Barcelona.

---

ESTUDIOS

---

## Introducción

La dialéctica formación/trabajo puede ser pensada de dos maneras fundamentales. Primero, como una relación dialéctica normal, y en ese sentido fisiológica, que une secuencialmente a esos dos elementos (Parte I). Segundo, como una relación dialéctica anormal, y en ese sentido patológica, que se rige por leyes distintas, en todo caso más confusas o complejas, de las de la mera fisiología (Parte II). Habría todavía una tercera manera, también fundamental, de pensarla, tal como enseguida explicaré, y que, no siendo ni normal ni anormal en el sentido de la dialéctica fisiología/patología empleada, podría calificarse de relación dialéctica terapéutica (Parte III).

1. La relación dialéctica normal sería una relación lineal: primero uno se forma y luego se trabaja. Más aún, sería una relación teleológica: uno se forma primero, para poder trabajar más tarde. De hecho, la socialización normal de la persona por el trabajo en la sociedad industrial se realizó siempre a través de esta primera relación dialéctica, lineal y teleológica, la de la secuencia formación/trabajo. Y lo que el Derecho del Trabajo clásico hizo fue asumir, en consecuencia, esta realidad **jurídicamente**.

2. Pero, como ya he sugerido, no es ésta la única relación dialéctica pensable entre formación y trabajo. Más aún, posiblemente no es ésta la hoy dominante en los hechos. Junto a esta primera dialéctica racional, que, por ello, he calificado de normal y fisiológica, y que hacía del **primer** trabajo el **último estadio** de la formación tanto en los hechos como en el derecho, la relación que hoy parece regular más comunmente la articulación jurídica de la formación con el trabajo, es una relación dialéctica anormal, y en ese sentido patológica, que relaciona ambos elementos, en los hechos y en el derecho, no secuencialmente, sino sustitativamente.

Hoy el derecho del trabajo parece estar obsesivamente preocupado por la inserción social de los jóvenes, que, en las actuales condiciones económicas, no acaban de poder acceder normalmente al trabajo. En este contexto social hoy bien asumido por el derecho, la inserción social es el bien jurídico dominante protegido. Más que la formación o el trabajo. Y más también que la formación para el trabajo. En este otro modo de pensar la relación dialéctica formación/trabajo, que parece ser hoy el modo dominante, tanto en los hechos como en el derecho, la formación y el trabajo son vistos como elementos intercambiables al

servicio de la inserción social de la gente en edad de formarse o de trabajar (el nuevo bien jurídico protegido), en medios alternativos de la inserción social de los jóvenes, sin cuya consecución la sociedad como tal se revelaría difícilmente estable, y a la larga imposible, por falta de una cohesión social mínima.

3. Ahora bien, a veces, en casos muy excepcionales estadísticamente hablando, esa anormalidad inscrita en la segunda dialéctica (la de la formación y el trabajo no secuenciales, sino en paralelo) adquiere tal gravedad patológica, ya no sólo social sino directamente humana, que tampoco esa segunda relación dialéctica anormal sirve para explicarla, ni mucho menos para solucionarla en los hechos y el derecho.

Me refiero, en concreto, al trabajo de los disminuídos psíquicos (o, en el límite, también de los discapacitados físicos de una cierta gravedad), es decir, al trabajo de colectivos humanos enteros excluídos de la sociedad por el hecho de su minusvalidez, y del propio derecho del trabajo, por la dificultad de que se dé en esos colectivos, normalmente, la causa del contrato, dinero por trabajo.

Para este caso, revelador de una patología de la persona, la sociedad (hechos) o el derecho que asume esos hechos, también se ocupan de la formación y del trabajo de esa persona y de su relación dialéctica a través de ella, pero lo hacen de otra manera, distinta a la de los dos modos de la relación dialéctica formación/trabajo ya expuestos. La articulación de esos dos elementos ya no se hace secuencialmente (formar a esas personas para que trabajen), conforme a la primera manera de pensar la relación dialéctica formación/trabajo. Tampoco se hace sustitutiva o alternativamente (formación o trabajo para insertarse en la sociedad), conforme a la segunda manera de pensar la relación dialéctica formación/trabajo.

Aquí el problema ya no es la inserción en la sociedad de un marginado por falta de trabajo. Ahora el problema es la integración de una persona gravemente discapacitada en una sociedad dominada por los no-discapaces, con la pretensión de hacer de aquélla uno más de esta sociedad. Igualmente, aquí el problema ya no es formarse para poder trabajar. Ahora el problema aparentemente, sólo aparentemente, es el contrario, trabajar para poder formarse. En realidad, el problema es formarse por el trabajo, a través del trabajo, para ser persona como los otros en términos de antropología social, para adquirir la propia identidad de persona, que le proporcione un *status civitatis* en una sociedad dominada por el trabajo.

A esta concreta dialéctica formación/trabajo la he llamado, por ello mismo, una relación dialéctica terapéutica. Terapéutica en los hechos y en el derecho. En los hechos, porque se ha revelado que el trabajo y la formación que el minusválido adquiere en el trabajo, empezando por el descubrimiento de su propia identidad y de su dignidad humana, es lo que realmente lo integra en la sociedad. Y en el derecho, porque el actual derecho del trabajo tutela y protege, en esa relación del trabajo, la integración (que es más que la inserción social) del minusválido en la sociedad como persona. Sin este bien jurídico protegido, no serían comprensibles la mayoría de las reglas de derecho que afectan a los minusválidos.

### Parte I. La Dialéctica Fisiológica Formación/Trabajo

Dije antes que esta relación dialéctica es la constituida por la secuencia lineal y teleológica de formación trabajo, o de formación, para poder trabajar. Entendida así esta relación, que he calificado de fisiológica, los elementos que la definen, formación y trabajo, son distintos para el derecho. Del segundo se ocupa el Derecho del Trabajo. Y del primero, de la formación, el Derecho Administrativo, que la organiza como sistema educativo en el Estado moderno.

1. Ahora bien, esa clara distinción secuencial no es una cesura radical. En los hechos, y, a veces, hasta en el Derecho agredido por la evolución de los hechos, el modelo normal de formación/trabajo, de formación para el trabajo, se hace algo más complejo.

Al principio eso significó —o debía significar— **el contrato de aprendizaje**, que tiene como causa precisamente la formación y no el trabajo, lo que subraya, o subrayaba, aún más la teleología de la formación para el trabajo. En términos reales, el contrato de aprendizaje es el último eslabón de la cadena formativa, que se hace ya en el sitio mismo del trabajo.

En el Derecho del Trabajo español esto parece tan claro, que el nacimiento del contrato de aprendizaje es anterior al del contrato común de trabajo. La ley de 17 de junio de 1911 reguló el contrato de aprendizaje, antes que se regulase el contrato de trabajo, que, en cuanto distinto del contrato civil de arrendamiento de servicios de los art. 1544, 1583 y 1584 del Código Civil, sólo en 1926 es tratado por primera vez en el libro I del Código de Trabajo.

Quizás no fuera esa temprana regulación más que el intento nostálgico de resucitar el sueño imposible del aprendizaje de los gremios, cuando ya la sociedad

no era gremial sino industrial. Pero el hecho es que la ley de 17 de junio de 1911, que crea y regula el contrato de aprendizaje, pervive a lo largo del tiempo. Primero, en la ley de Contrato de Trabajo de 1931 (República), luego, en su texto refundido de 1944 (franquismo). Y en el seno de Derechos del Trabajo tan distintos, como los de la dictadura de Primo, la República y el franquismo, el contrato de aprendizaje alarga su vida hasta prácticamente el postfranquismo, conservando su primer sabor de origen, su —si se comparte el juicio de Montoya Melgar (1) «**marcado paternalismo (control por el empresario de la actuación del aprendiz dentro y fuera del taller, corrección patronal de las infracciones laborales y personales del aprendiz, obligación del empresario de conceder al aprendiz tiempo para el cumplimiento de sus deberes religiosos...)**».

¿Era ese contrato de aprendizaje, de formación o de trabajo? **Teóricamente** habría que afirmar lo primero. La causa del contrato, la causa principal al menos, no es el trabajo sino la formación (2). La regulación de la ley de 1911, que perdura hasta el postfranquismo aceptaba la posibilidad de aprendizaje sin contraprestación salarial alguna (3), incluso con la sustitución del salario por una prestación económica que pagaría el aprendiz al maestro como contraprestación por el aprendizaje que recibía (4).

Pero en **términos reales** se podría decir lo contrario. En lugar de ser el último eslabón de la cadena formativa, el contrato de aprendizaje sería el primer eslabón de la cadena del trabajo. Ya en 1936, Gallart Folch podía decir lo siguiente

(1) Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, ed. 16a, 1995, pg.581. Un juicio sin duda razonable, pero también discutible en más de un punto, si se tiene una visión histórica sería, justamente a la luz, no especialmente brillante, de nuestro presente (que analizo en la parte II).

(2) «El fin principal del contrato de aprendizaje ha de ser la **adquisición** por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate mediante la **enseñanza práctica** que le proporcione el maestro y la **técnica** que reciba en las **Escuelas profesionales públicas** o en las **Escuelas de Aprendizaje** establecidas por las empresas, **subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo del aprendiz**». Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, art. 123. Los subrayados son míos.

(3) «Cuando (...) en el correspondiente contrato no se estipule remuneración alguna, se entenderá retribuido únicamente el cambio de servicios». LCT, art. 124.

(4) «La remuneración del aprendiz al maestro no será debida, a no haberse pactado expresamente en el contrato». LCT, art. 124.

refiriéndose a la realidad de este tiempo con respecto al contrato de aprendizaje: «En el sistema gremial, el aprendiz era un discípulo, que si trabajaba era para adquirir la práctica profesional y para contrapesar el servicio docente que recibía de su maestro. Hoy la mayor parte de las veces, el llamado aprendiz no es sino un trabajador adolescente que ocupa el último peldaño de la jerarquía de los productores retribuidos, siendo su formación profesional o totalmente olvidada, o por lo menos relegada a segundo término» (5).

2. Y si la realidad del contrato de aprendizaje se desvanece tan pronto en los hechos, nada tiene de extraño que, con el último franquismo, el de la industrialización, la formación y el trabajo tendieran a separarse en los hechos y a separarse secuencialmente y así, de acuerdo con un modelo de formación profesional que se toma más de Francia que de Alemania, la formación profesional es pensada –y organizada– cada vez más como estadio previo al trabajo y al margen de la empresa (y de su contrato de aprendizaje). Un estadio previo formativo, que organiza el propio Estado directamente, en sus Escuelas de Formación Profesional, o indirectamente, a través de la iniciativa social tradicionalmente preocupada por la educación, las Ordenes Religiosas fundamentalmente. Coincidiendo con ello, las Escuelas de Aprendizaje de las empresas (algunas de ellas muy meritorias) desaparecen progresivamente. Y coherentemente con ello, tanto el paternalismo subyacente en la arcaica regulación del contrato de aprendizaje, como la experiencia vivida, y criticada por Gallart ya en 1936, que hacía del aprendiz sólo un joven trabajador barato, contribuyendo decisivamente –en tiempos de empleo fácil– a acabar con el contrato de aprendizaje como formación en el trabajo y por el trabajo.

El postfranquismo consagra formalmente ese proceso de disociación entre la formación y el trabajo, aunque sólo aparentemente. Porque si es verdad que, primero, la LRL (ley póstuma del franquismo), y luego, el ET de 1980 (que quiere ser la expresión del nuevo Derecho del Trabajo del nuevo régimen político) acaban con el viejo contrato de aprendizaje de 1911, el que había sobrevivido a cambios radicales de la sociedad política, no es menos verdad que acaban más con el **nombre** del contrato que con la **realidad** que se escondía detrás de aquélla, y que ahora comenzaba a revelarse con los rasgos nuevos y duros de un paro

(5) A. Gallart Folch, Derecho del Trabajo, Barcelona, 1936, pág. 108.

creciente y preocupante. Ante ello, el derecho comienza a propiciar –y a instrumentar en términos jurídicos– una línea política que hace de cualquier tipo de aprendizaje en el trabajo, y por el trabajo, medidas de fomento del empleo. Y en el límite, y ante la gravedad de los problemas sociales derivados del paro, medidas de inserción social. Por encima de las diferentes imbricaciones de la formación y el trabajo, es la inserción social lo que ahora comienza a preocupar y lo que ahora cuenta.

## Parte II. La Dialéctica Patológica Formación/Trabajo

1. De hecho, en lugar del contrato de aprendizaje, el art. 11 del ET crea dos figuras diferentes de contratos (regidos por el derecho del contrato de trabajo común, y excluidos de la posibilidad legal de la relación jurídico–laboral de carácter especial del art.2.1 del ET): el «contrato de trabajo en prácticas» (nuevo en el panorama del Derecho del Trabajo español), y el «contrato de trabajo para la formación» o «de formación» (que sustituye con terminología más moderna al antiguo contrato de aprendizaje). Ambos contratos, incluidos en el mismo artículo de la ley, comparten una misma filosofía teórica formativa, aunque sólo son calificados con el nombre común de «contratos formativos» por una norma muy posterior (6).

En **términos teóricos**, parece predominar el elemento formativo. Predominio que se ve reforzado aún más –siempre en términos teóricos– en la última reforma del 94. El elemento formativo del primer contrato, del «contrato de trabajo en prácticas», es la práctica de los conocimientos previamente adquiridos para la obtención de un título, mientras que el elemento formativo del segundo, del «contrato para la formación», es la formación total (tanto práctica como teórica), llegando incluso a articularse, en casos marginales, con la formación impartida en el sistema general educativo previo al trabajo.

Pero en **términos prácticos** es posible dudar del carácter mixto (formación y trabajo) de ambos contratos. Y aún más del predominio de la formación sobre el

---

(6) El Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, reconvertido luego en la ley 10/1994 de 19 de mayo de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, que ha quedado derogada al haber sido incorporada en el texto refundido del actual ET).

trabajo, que aparentemente refuerza la reforma del 94. Si **formalmente** el contrato en prácticas estaba dirigido, ya desde 1980, a dar cobertura legal a la práctica de «becarios de empresa», **realmente** lo que se pretendía era frenar el crecimiento del paro entre los titulados superiores. Y, reafirmando esta perspectiva real, la jurisprudencia se encargó de ampliar al máximo los títulos habilitantes para esa clase de contrato, de modo que éste cumpliera más su función de dar trabajo a jóvenes en paro (universitarios o no), que la de completar su formación en los aspectos prácticos.

Desde esta perspectiva, es posible extender este análisis también al contrato de trabajo para la formación, viendo en él más un instrumento para facilitar el trabajo a los jóvenes, que para formarlos en el trabajo o por el trabajo.

De ello podría ser una expresión clara la ampliación, que se hace, en las sucesivas reformas, de la edad en la que es posible hacer este contrato. De los 16/18 años del ET del 80, se pasa a los 16/20 de la reforma del 84 (ley 32/1984 de 2 de agosto), para finalmente llegar a los 16/25 años, con la última reforma, la que se recoge en el texto refundido actualmente vigente del ET (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de mayo).

Pero este proceso de primacía del trabajo sobre la formación se expresa aún más claramente en la propia Exposición de Motivos de la primera ley que reformó, en el 84, el ET, cuando dice lo siguiente: «La intensidad alcanzada por el **paro juvenil** aconseja perfeccionar las formas contractuales que permiten la **integración progresiva** de estos colectivos en el trabajo, a través de los contratos en prácticas y para la formación (...). Todas [estas formas contractuales] son formas ampliamente utilizadas en los países occidentales, en los que también se observa una situación de **paro juvenil** preocupante, como **medio** para que los jóvenes encuentren la posibilidad de una **etapa de adaptación al trabajo** a la salida del sistema educativo, y para que se creen **puestos de trabajo** que les permitan **familiarizarse con la vida laboral** y completar su formación a través del trabajo. Los contratos en prácticas y formación –continúa la Exposición de Motivos– **se facilitarán** al ampliar su duración máxima hasta tres años en ambos casos, al ampliar también a cuatro años el período posterior a la obtención del título durante el que se puede celebrar el contrato en prácticas, al elevar hasta los veinte años [recuérdese que hoy ya son veinticinco] el límite máximo de edad para celebrar contratos de formación y eliminar este límite para el trabajador minusválido, y, finalmente, al disminuir **la parte de la jornada destinada a**



enseñanza, en éste último tipo de contratos» (7).

Es verdad que desde una perspectiva constitucional se puede decir que, en el Derecho del Trabajo, el elemento formación se une con naturalidad al del trabajo, como si la formación fuera un elemento del trabajo mismo. A partir de la afirmación constitucional del derecho de todos los españoles, además de al trabajo, a «la promoción por el trabajo», el ET (art.4.2.b) reconoce, entre los derechos básicos de los trabajadores, el derecho a la «promoción y formación profesional en el trabajo», derecho que se ejerce, según la ley, en la propia «relación de trabajo», y derecho que es, por tanto, exigible frente al empresario.

2. Pero esa pretendida integración moderna de la formación en el trabajo, como enriquecimiento humano de éste, es más aparente que real. Lo real era el paro. Sólo muy pocos meses después del ET, la LBE (ley 51/1980 de 8 de octubre Básica del Empleo) previó, en su art. 14, el establecimiento, a través del INEM, de un plan de «Formación Profesional Ocupacional» en favor de jóvenes demandantes de primer empleo, así como de otros trabajadores necesitados de reconversión y recalificación profesional. Plan de formación «ocupacional» que se suma a otras ayudas de «formación profesional gratuita y preferente», a «acciones de asistencia técnica, reconversión y orientación profesional», o a «becas y ayudas para la formación y perfeccionamiento profesional en el extranjero», que, según el art. 10.2 de la ley, el Gobierno garantiza a las empresas que contraten «a trabajadores con dificultades de inserción en el mercado de trabajo», así como a éstos mismos directamente.

El problema ahora es el paro, y la inserción social que aquél impide. De la mera yuxtaposición de las dos leyes, el ET y la LBE, se deduce que no es esa moderna dialéctica de la formación continua y el trabajo la que aquí predomina, sino que lo que ahora predomina es algo que responde a la patología social del paro creciente. De lo que se trata es de inventar y adoptar medidas de fomento del empleo de los jóvenes y de los demás colectivos (cada vez más numerosos) de trabajadores con especiales dificultades de inserción social.

Desde este momento, la inserción social se hace el registro común de todas las reformas, y tanto el trabajo como la formación se convierten en instrumentos de

---

(7) Ley 32/1984 de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores. Exposición de Motivos, párrafos 4 y 5. Los subrayados son míos.

ella. Poder tener ocupados a los jóvenes es una prioridad social, frente a la cual la dialéctica formación/trabajo queda reducida a mera técnica instrumental indiferenciada.

De ello fue expresión un intento de reforma incluida en una Ley de Presupuestos, que autorizó al Gobierno a convertir en relación de carácter especial la relación laboral común de los jóvenes hasta una determinada edad, y siempre que se tratase de su primer trabajo. Su finalidad no podía ser más clara. Trasvasar del sistema educativo al sistema laboral a los jóvenes, a base de abaratar el empleo. La frontal oposición de los sindicatos hizo que el Gobierno no utilizara nunca la autorización del Parlamento.

Pero la última reforma del 94 se alimenta de los mismos principios. Esta reforma, pretendidamente constituida por medidas de flexibilización del mercado de trabajo (hoy ya incorporadas al actual texto refundido del ET), resucita por un lado, el nombre del contrato de aprendizaje, pero, por otro, no oculta, ni en los hechos ni en los principios, que de lo que se trata no es de formar, sino de «facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o inexperiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo» (8).

Para ello, los nuevos contratos formativos serán pagados con salarios inferiores a los del trabajo normal, su inclusión en la Seguridad Social será también menor, y la precariedad temporal se instalará igualmente en ellos. Calificados de «contratos- basura» por los sindicatos, estos contratos formativos, y especialmente el contrato de aprendizaje, revelan que el problema no es ni la formación ni el trabajo, sino la inserción social sobre todo de los jóvenes, al precio que sea, incluido el de los bajos salarios.

3. «Las becas y los contratos formativos: ¿dos caras de una misma realidad?», es una pregunta que se ha hecho por la doctrina española en los últimos tiempos con inteligencia (9).

---

(8) RDL 18/1993 sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y Ley 10/1994 de 19 de mayo de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Exposiciones de Motivos.

(9) En las Segundas Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social de septiembre de 1995, dedicadas a la «Política de empleo y protección social». La pregunta del texto es el título de la comunicación presentada en esas mismas Jornadas por Josep Moreno i Gené (que aparecerá en su día en las Actas del Congreso).

En términos jurídico-formales las becas y los contratos formativos son dos cosas diferentes. Los segundos se rigen por el Derecho del Trabajo, y, aunque con reglas singulares, por el Derecho común del Trabajo. Y las primera por su propio derecho. ¿Un Derecho Administrativo de la Educación?. El RD 1992/1984 de 31 de octubre así lo daba a entender en su art. 19, que decía lo siguiente: «Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Decreto las prácticas profesionales realizadas por estudiantes **al amparo de la legislación educativa vigente** como parte integrante de sus estudios académicos». ¿Cuál era esa legislación educativa vigente, que yo he subrayado en el texto?. No gran cosa, en realidad. Seguramente por eso, el RD 2317/1993 de 29 de diciembre, que sustituyó al anterior derogándolo, suprimió la alusión a «la legislación educativa vigente» del art. 19, y convirtió a éste en su Disposición Adicional Primera con el siguiente texto: «Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Decreto las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de **los cursos de formación profesional ocupacional**».

Sin duda ninguna este cambio, tanto en su exclusión de la «legislación educativa vigente», como en su adición de «los cursos de formación profesional ocupacional», responde a la inexistencia de un derecho general de las becas. Estas sólo vienen reguladas en el contexto de programas o convenios concretos (la formación profesional ocupacional, incluida en la Disposición Adicional citada, las Escuelas-taller, las prácticas en alternancia, los programas de cooperación Universidad-empresa...), y lo más decisivo que dice de ellas el derecho es su exclusión formal del carácter de relación jurídicolaboral. «En ningún caso se derivarán obligaciones propias de un contrato laboral» (art. 7 del RD 1497/1981 de 19 de junio). «No supondrán la existencia de relación laboral entre los alumnos y la empresa» (art. 4.2 del RD 631/1993 de 3 de mayo)... La configuración jurídica de la beca, al ser «figura no definida expresamente por la legislación» (10), es una tarea de la jurisprudencia, que ésta realiza mediante una interpretación teleológica de las becas. De acuerdo con ella, las becas suponen retribuciones dinerarias o en especie destinadas a posibilitar el estudio o la formación del becario. Normalmente no hay ninguna realización exigible de un tipo de actividad por parte del becario en favor del becante o de terceros. La beca normal y

(10) STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993.

fundamentalmente es un acto gratuito. Pero la jurisprudencia no excluye que la beca, **a veces**, suponga, junto a la retribución que recibe el becario y en conexión con ella, alguna actividad de éste que sea la «realización de una obra» (11), «la realización de un servicio» (12), «la realización de trabajos varios» (13), o «el cumplimiento de algunas tareas por parte del beneficiario, que no constituyen una contraprestación, sino la aportación de un mérito más para hacerse acreedor de aquélla y mejorar la carga de onerosidad que representa» (14). Y aquí es donde empieza la proximidad fronteriza a la figura del contrato formativo. Porque si «lo usual es que la aplicación de los conocimientos tenga lugar [en las becas] mediante la ejecución de trabajos», [de éstos] también resulta útil para el becante, lo que aproxima la figura en cuestión al contrato de trabajo» (15).

Ante ello, la doctrina ha hecho notables esfuerzos por afinar los matices que distinguirían una figura de otra, la beca de los contratos formativos. Pero sin negarle ni mérito ni utilidad a tales esfuerzos, una aproximación a la realidad, a la que se refieren tanto las becas como los contratos formativos, nos llevaría al tema y al problema de la inserción social, sobre todo de los jóvenes. Se habla de un divorcio creciente entre el sistema formativo y el sistema productivo, que alarga el tiempo de formación de los jóvenes, gracias a becas, ya que el sistema no produce trabajo para ellos. Pero el tema, no es la formación sino el no-trabajo; y el problema, el paro. Y la prolongación de los estudios y las becas no es más que el disfraz obligado del paro, que amenaza con la exclusión social de demasiada gente. La causa formativa de los contratos formativos y la función formativa de las becas podrán identificarse, o no, en términos formales, pero realmente no son más que instrumentos indiferenciados de inserción social en una sociedad dominada por nuevas amenazas. La jurisprudencia ha tenido la valentía de decirlo: «en la actualidad la **realidad del paro** y el obligado interés de las corporaciones públicas en su determinación **ha multiplicado el sistema de becas**, en tanto que en éstas se encuentra un **instrumento** que, al tiempo que **satisface las más elementales necesidades de los parados**, les **capacita** para

(11) STS de 13 de junio de 1988.

(12) STS de 13 de abril de 1989.

(13) STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990.

(14) STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993.

(15) STSJ de Madrid del 1 de febrero de 1990.

obtener **un trabajo remunerado**» (16). La dialéctica formación/trabajo se ha hecho patológica ¿Sólo patológica?. ¿No será, también terapéutica?.

### Parte III. La Dialéctica Terapéutica Formación Trabajo

Una respuesta positiva a la última pregunta parece ser posible en el derecho español. Para el derecho español (17), la primitiva y más razonable relación dialéctica formación/trabajo que he calificado de fisiológica (formarse para trabajar), no tiene necesariamente que convertirse en sólo patológica; también puede ser terapéutica. En el caso de los discapacitados psíquicos, esto es particularmente claro y jurídicamente relevante. En este último contexto, la primitiva relación casi se invierte por completo. Ahora ya no se trata de formarse para trabajar, sino, al contrario, de trabajar para formarse, desde el trabajo, como hombre, para **ser hombre**, «para [la] completa realización personal y [la] total integración social» del discapacitado psíquico, en expresiva formulación de la ley (18). El conjunto de las medidas legislativas citadas en la última nota, tiene una clara y única finalidad: devolver a los discapacitados, a través del trabajo (y del trabajo más normal posible), su identidad reconocida de persona.

De ahí la triple posibilidad de trabajo (de más a menos) configurada por la ley en función del grado de (de menos a más) discapacidad: a) trabajo normal de mercado (19) (con las medidas de fomento adecuadas); b) trabajo protegido, pero productivo en relación con el mercado, remunerado en relación con el trabajador, y orientado a ser vía de acceso «al régimen normal de trabajo» (20); y c),

(16) STS de 13 de junio de 1988. Los subrayados son míos.

(17) Cf., entre otros, CE art. 49. Ley 13/1982 de 7 de abril, sobre integración social de los minusválidos. RD 1368/1985 de 17 de Julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Y, más parcialmente para nuestro tema, RD 1451/1983 de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo de medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

(18) Ley 13/1982, art. 1.

(19) «Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el **sistema ordinario de trabajo**». Ley 13/1982 art. 37 (el subrayado es mío).

(20) «Los Centro Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de

finalmente, trabajo asistido en Centros Ocupacionales, cuya «finalidad [es la de] asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo» (21) como se puede deducir fácilmente de todo esto, es el trabajo la clave de la realización personal del minusválido, de su formación e identidad como persona, que lo hace igual a los demás, sino en el trabajo, sí por el trabajo.

En efecto, entre el conjunto de obligaciones y medidas que tanto la Constitución como la citada ley imponen o adoptan (22), lo más importante es la utilización del trabajo y «la integración laboral» en expresión de la ley (23), como instrumento de la «total integración social» y «de la completa realización» de la persona.

En este sentido, la integración es, para la ley, más que la pura inserción. Supone algo más que el fin de una exclusión (inserción). Implica también la rehabilitación del minusválido para integrarse en la sociedad por «razones de dignidad humana», donde el trabajo y la formación (tanto la necesaria para él, como la que se deriva de él) le hace capaz de sentirse hombre como los demás.

Por ello, el derecho español ha optado por igualar, en lo posible, el trabajo de los minusválidos al del resto de los trabajadores, haciendo de la relación de trabajo que le une a su empleador, una relación común de trabajo, o una relación de derecho común del contrato de trabajo (24), con la lógica adición de

---

ajuste personal y social que requieren sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal». Ley 13/1982, art. 42.1.

(21) Ley 13/1982, art. 53.1.

(22) Obligaciones de los poderes públicos (CE art. 49), justamente «en razón de la dignidad que es propia» de la persona (ley 13/82 art. 1), inspiración de la legislación en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU (ley 13/82 art. 2), asociación a la Administración de «la iniciativa privada sin ánimo de lucro» (ley 13/82 art. 4.1), política de «mentalización de la sociedad [...] al objeto de que ésta colabore [...] al reconocimiento [...] de los derechos de los minusválidos, para su total integración» (ley 13/82 art. 5)...

(23) Ley 1382 art. 3.

(24) Para favorecer esta decisión legislativa, la ley, aparte de la técnica de bonificaciones en las cotizaciones sociales (RD 1451/1983, arts. 7 ss), establece la obligación de cubrir con minusválidos un 2% de la plantilla de las empresas que tengan más de 50 trabajadores (ley 13/82, art. 38.1; y RD 1451/1983 art. 4). Lo que también es verdad es la relativa ineficacia

prohibición de discriminación alguna contra el minusválido.

Sólo en caso de imposibilidad de igual trabajo, por inadaptabilidad del minusválido al trabajo normal, al ejercido «en las condiciones habituales» (25), la ley hace de su relación de trabajo una relación no de carácter común sino especial de las previstas en el art. 3 del ET (26). Pero la última finalidad de la norma, de acuerdo con la filosofía sugerida, es la de «recoger un esquema de derechos y deberes laborales lo más aproximado posible al de las relaciones laborales comunes», de forma que pueda conseguirse «la integración laboral de los trabajadores minusválidos» como medio de su integración en la sociedad de todos (27).

Justamente por ello, cuando ni siquiera es posible la adaptabilidad del minusválido a esta situación especial de los Centros Especiales de Empleo, la ley prevé para aquél un trabajo en unos centros diferentes, denominados Centros Ocupacionales (28). Situados en un contexto de servicios sociales a los minusválidos para «garantizarles el logro de adecuados niveles de desarrollo personal y de integración en la comunidad» (29), estos Centros Ocupacionales tiene como finalidad la de ofrecer una «terapia ocupacional», que facilite una eventual posible integración del minusválido en una empresa normal, o, alternativamente, en un Centro Especial de Empleo» (30). Como igualmente terapéutica parece ser la disposición legal que favorece, con «especial atención», «a las instituciones, asociaciones y fundaciones sin fin de lucro, promovidas por los propios minusválidos, sus familiares o sus representantes legales» (31), así como la que dispone

---

de esta norma por su general incumplimiento. Lo que ha planteado el debate de la sustitución de esta obligación por una contribución financiera de la empresa obligada para la creación de empleo en favor de los minusválidos.

(25) Ley 1382 art. 1.1; y RD 1368/1985, Exposición de Motivos, párr. 1º.

(26) El RD 13 El RD 1368/1981, que regula esa relación de trabajo «de carácter especial, supone una minusvalía igual o inferior al tercio de la capacidad normal, y, de acuerdo con la ley habilitante (Ley 13/1982), condiciona la relación especial al ejercicio de ese trabajo en Centros Especiales de Empleo.

(27) RD 1368/1985 Exposición de Motivos, párr. 3º.

(28) Ley 13/82 arts. 41 y 53.

(29) Ley 13/82 art. 49.

(30) Ley 13/82, art. 53.

(31) Ley 13/82 art. 4.1.

«el control por parte de los propios interesados» (los minusválidos, «o subsidiariamente sus representantes legales») del origen y aplicación de los recursos financieros (32).

Con ello, la relación normal formación/trabajo, que se había hecho patológica por las condiciones personales de los discapacitados psíquicos, se hace ahora relación terapéutica desde el trabajo (trabajar para formarse, trabajar para ser) al servicio de la persona humana.

### **Conclusiones**

Aunque de forma algo heterodoxa se han sugerido en la introducción unas conclusiones sobre el tema, a continuación se explicitan aquellas referidas a planos reflexivos muy diversos.

**Primera.** La linealidad formación/trabajo hace tiempo que se ha acabado. Trabajo y formación se acompañan mutuamente, adelantándose o retrasándose juguetonamente, confundiendo sus naturalezas y funciones, hasta hacer del trabajo formación y de la formación trabajo. El actual derecho del trabajo ya tiene esto en cuenta. Sólo algo. Seguramente tendrían que abrirse más claramente a esto.

**Segunda** conclusión, y, a mi juicio, más importante. No sólo por razones tecnológicas (la actual complejidad del conocimiento), también por razones sociales (la actual y agobiante escasez del empleo), se ha roto —¿para siempre?— esa linealidad formación/empleo, al menos en los primeros años del trabajo (unos primeros años que cada vez más tienden a alargarse hasta edades que siempre habíamos pensado como de madurez o de instalación en la vida). El drama consiste, no en que la linealidad formación/trabajo se ha roto, sino que esta ruptura se ha hecho, realmente, indiferente. Algunas de las sentencias citadas en mi trabajo lo indican. ¿Que mal hace un empresario por aprovecharse de los resultados de una beca, si con ello tiene ocupado a un joven, que, encima, gracias a ese trabajo becado, tendrá más posibilidades de encontrar un trabajo apropiado a sus capacidades y definitivo para sus proyectos?

Hace veinte años era impensable una sentencia basada sobre un razonamiento como éste. Pero ello nos obliga a abrir los ojos, y a ver, a descubrir, que lo que hoy está protegiendo el derecho es, ante todo, la inserción social: tener ocupados a los

---

(32) Ley 13/82 art. 4.3.



jóvenes en algo (estudio o trabajo, qué más da) para que no se sientan ajenos a nuestra sociedad, con grave peligro para ellos, y, sobre todo, para ésta. El problema desborda al derecho. Pero el derecho puede hacer mucho para paliar ese problema. Un problema que podría ser como un túnel bien construido, pero cuyo final no se adivina nunca.

Finalmente, y es mi **tercera** conclusión, la formación y el trabajo hoy confundidos, indiferenciados, en nuestro derecho, quizás ya no tengan sólo una vocación de inserción (la cohesión social mínima requerible). Más positivamente, la tienen también de integración respecto a aquéllos que, excluidos, por su discapacidad, de nuestra sociedad del prestigio y del dinero, tienen que acogerse al trabajo para integrarse en ella, para ser miembros de ella con pleno derecho, a condición de hacer del trabajo algo más que prestigio y dinero.

No deja de ser curioso, y hasta paradójico, que cuando nuestra sociedad de consumo, la del prestigio y el dinero, vacía el trabajo de todo contenido positivo que no sea convertible a esos valores, hay gente, los discapacitados, que sólo pueden integrarse en la sociedad, y recuperar en ella la dignidad de su condición humana, si recuperan el primitivo sentido del trabajo, el que hace que el hombre sea hombre, no cuando es poderoso ni rico para sí mismo, sino útil para otros.

Yo pienso que el actual derecho del trabajo está potenciando esta línea. Para ayudar a los discapacitados, desde luego. ¿Para integrarlos en una sociedad humana? Uno podría decir que sí, poniendo cantidades ingentes de optimismo en ello, es decir en los datos dispersos, emergentes, cambiantes, contradictorios... del actual derecho del trabajo. Seguramente, uno debería mostrarse más reservado en una afirmación como ésta. Pero lo que sí es verdad, es que este derecho del trabajo, en este caso concreto, está empujando el problema que plantea el trabajo de los discapacitados a esa zona humana que es la frontera entre la moral y el derecho. Y que si el derecho llega hasta su frontera, al menos ha cumplido el papel de solicitar a la moral el que la traspase libremente, quizás incluso, insolentemente. Ya es algo. Para los que tenemos una concepción moral del derecho, es incluso algo que valía la pena.