

TRABAJO DECENTE, FORMACIÓN PROFESIONAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA: UNA TRILOGÍA INDISOCIABLE

“Dígase como introducción a la naturaleza de las modalidades formativas, que la formación profesional, como el trabajo mismo, es un derecho y un deber. En tanto que derecho del trabajador, genera para los empleadores la obligación de impartirla. En tanto que deber, impone al trabajador la obligación de capacitarse y concede al empleador la potestad de exigirselo”⁽¹⁾.

JORGE ROSENBAUM RÍMOLO⁽²⁾

I. PUNTO DE PARTIDA

Nuestro punto de partida ha de ser, paradójicamente, la conclusión a la que pretendemos arribar: no es posible concebir el trabajo decente sin formación profesional, y esta exige el consenso que aporta la autonomía colectiva.

-
- (1) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Relaciones de trabajo especiales: el caso de las modalidades formativas”. Ponencia presentada en el VI Congreso regional americano de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se realizó en Querétaro, México, del 14 al 17 de setiembre de 2004.
- (2) Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Para explicar esta propuesta conclusiva, todo tiene su comienzo.

Resulta innegable, aun para sus más acérrimos detractores, la trascendencia que ha adquirido el derecho laboral, a través de su corta trayectoria histórica, en el marco de las ciencias jurídicas.

Esta disciplina, inherentemente social y antropocéntrica, ha sido puesta al servicio de la humanización y dignificación del trabajo de las personas, estructurándose en torno a un carácter protector del individuo que trabaja para obtener un sustento y del valor social que reviste esa prestación de actividad humana que es puesta al servicio de un tercero, por sobre su utilidad económica y material. No solo el trabajo “no es una mercancía, sino que es fuente de dignidad personal, es fuente de estabilidad, es factor de cohesión social”⁽³⁾.

Su desenvolvimiento, aún en la encrucijada de tener que enfrentar marchas y contramarchas (fundamentalmente como consecuencia de fenómenos propios de la economía y el mercado), ha contribuido al progreso y la expansión de los ideales democráticos, fundados en la igualdad, la solidaridad y la libertad, que pertenecen al dominio de la conciencia universal.

Es por ello que al presente, el derecho del trabajo no puede ser interpretado sino en el marco de los derechos humanos fundamentales, y sus principios, normas y valores deben orientarse a centrar su objeto (el trabajo) y sus sujetos (trabajador, empleador y demás actores del mundo laboral) en el núcleo del cumplimiento de lo que aquellos encarnan para la persona y la sociedad.

II. EL TRABAJO DECENTE COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

1. Concepto de trabajo decente

La historia del trabajo es, como lo destaca De Buen, la historia del hombre, aun cuando ese trabajo haya sido valorado de formas tan diferentes a través de los tiempos⁽⁴⁾. Ello equivale a afirmar que el trabajo es consustancial con la

(3) Expresiones del ex Director General de OIT Juan Somavía, en entrevista de “El mundo. Es solidaridad”, España, 07/10/2008.

(4) DE BUEN, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Tomo 1, p. 15.

misma naturaleza humana, ya que el hombre no puede satisfacer sus necesidades si no es a través de un determinado trabajo⁽⁵⁾.

El trabajo adquiere, pues, una naturaleza económica, desde el momento que “su utilidad es su productividad”⁽⁶⁾. En definitiva, los hombres trabajan para producir, transformando la naturaleza pura, que no satisface o satisface mal las necesidades humanas⁽⁷⁾.

Sin embargo, ese trabajo ha de ser concebido con arreglo a ciertos ideales que permiten reflejar la condición humana de una prestación económica, que no solo ha sido excluida del comercio de los hombres (al enunciarse –como ya fuera señalado– que “el trabajo no es una mercancía”⁽⁸⁾, tratándose de un bien “social”), sino que además ha merecido la especial protección del orden jurídico internacional y nacional. Como sostiene Murgas, “no es cierto que el trabajador entrega su fuerza de trabajo al empleador, porque la misma es inseparable de él. Lo que aporta es actividad personal, en función productiva, actividad que se encuentra sometida a un poder jurídico de que dispone el empleador para dirigir la prestación del servicio”⁽⁹⁾.

Grandi ha tenido el mérito de resumir esta proyección al señalar que con este enunciado o principio, se consagró definitivamente la categórica irreductibilidad del trabajo a un objeto de mercado, como un postulado fundamental de política protectora. Importa, a ese efecto, el enfoque evolutivo a partir del cual pasó a tenerse en cuenta la naturaleza especial del producto “trabajo”, considerado sí como un bien económico, pero específico, por su inseparabilidad de la persona del trabajador⁽¹⁰⁾.

La Constitución de la OIT de 1919 se preocupó por proclamar la urgencia en el mejoramiento de las condiciones de trabajo que entrañan grados de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, considerando que

(5) AARÓN, Benjamín. “Dix-huit leçon sur la société industrielle”, citado por Serrano Carvajal, Notas para una aproximación histórica del Derecho del Trabajo, en: *Rev. Política Social*. N° 119, Madrid, setiembre de 1978.

(6) BARRÉ, Raymond. *Economía política*. Edición española, 1956.

(7) FOURASTIÉ, Jean. *¿Por qué trabajamos?* Ed. Universitaria, Buenos Aires, 1965.

(8) Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte de la Carta de la OIT.

(9) MURGAS TORRAZZA, Rolando. “El nuevo constitucionalismo social y su relación con la protección del trabajo y con los derechos sociales como derechos humanos”. En: *Revista Derecho Laboral*. N° 250, Montevideo, abril-junio de 2013, p. 261.

(10) GRANDI, Mario en *Evolución del pensamiento juslaboralista*. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, FCU, Montevideo, 1997, p. 189 y ss.

la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Las leyes de mercado no pueden ser de aplicación estricta con relación al trabajo humano

El proceso de constitucionalización de los derechos sociales, generalizadamente ha situado al trabajo bajo la especial protección de la ley, procurando que los individuos accedan a la posibilidad de ganar su sustento a través de la aplicación de sus energías intelectuales o corporales, desarrollando una actividad económicamente productiva.

Durante muchos años, se concibió que ese trabajo esencialmente humano, ha de resultar digno, equitativo y socialmente justo, para lo cual la ordenación legislativa (normas heterónomas dictadas por el Estado)⁽¹¹⁾ y la autonomía colectiva (compuesta por las normas que genera la negociación entre sindicatos y empleadores y/o sus organizaciones), procuraron garantizar condiciones laborales, salariales, de contratación y de empleo adecuadas, buscando elevar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

La crisis y el modelo neoliberal de fines del siglo XX, sin embargo, incorporaron una suerte de **reduccionismo economicista del “bien” trabajo**, lo que se refleja hasta en el propio lenguaje empleado en el discurso público⁽¹²⁾, ya que al propulsarse las reformas orientadas al mercado, existió mayor preocupación por la evaluación de los indicadores y de las variables económicas, que por los contenidos éticos que aquel debería concitar. Con ello, fue quedando progresivamente relegado a un segundo plano el concepto de dignidad en el trabajo, así como la búsqueda de la equidad y la justicia, valores fundamentales de los derechos de la persona y del ciudadano, que la sociedad democrática contemporánea exige como componentes existenciales distintivos de su identidad.

Sin embargo, las iniquidades han provocado un efecto reflejo y, en la evolución de las ideas, surge un foco de preocupación común que comparten distintas corrientes de opinión, plasmado a través de elaboraciones, análisis y propuestas que comienzan a aflorar en el ámbito de las más diversas disciplinas que abordan

(11) Marcando la influencia que tuvo la OIT en el momento fundacional del Derecho del Trabajo latinoamericano, Humberto Villasmil Prieto destaca que “ese ciclo tiene otro momento estelar, ya no fundacional, digamos, sino de desarrollo. En la década de los años veinte, menos de 10 años después de la fundación de la OIT, se inicia en la América Latina el proceso de ratificaciones, al final masivo, (...) de instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo”. En: *La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del Derecho del Trabajo latinoamericano: Unas notas introductorias*. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, diciembre de 2011, p. 6.

(12) Conf. BONETTO, María Susana y PIÑERO, María Teresa. “El discurso sobre el trabajo en Argentina”. En: *Costos sociales de las reformas neoliberales en América Latina*. Universidade de São Paulo/PROLAM y otras, Caracas, 2000, p. 64.

el estudio del mundo del trabajo. Ello ha sido notorio, muy especialmente, en el terreno de las ciencias sociales, de las relaciones laborales y de las ciencias jurídicas.

Los planteos centrales refuerzan el (re) surgimiento de una valoración ética para calificar los contenidos del trabajo del hombre.

Se rescata el sentido que asume el ser humano que trabaja, como centro de imputación de derechos económicos, sociales y culturales de los que es titular, en consonancia con los enunciados de las principales declaraciones y pactos universales y regionales.

Y, como corolario inevitable de ese reconocimiento, surge la postulación de la imprescindible obligación de generar tutelas, protecciones y el aseguramiento, a través de medidas, procedimientos y reglas activas, de la efectividad de esos derechos esenciales en el seno de la sociedad civil y política⁽¹³⁾.

Cumpliendo su rol histórico, estas ideas fueron recogidas y traducidas en el discurso oficial de la OIT y una locución estampada en el informe anual de 1999 resultó proverbialmente oportuna, tanto por su aptitud para rescatar la valoración humana del trabajo, como para permitir la integración de un conjunto de ideales bajo el enunciado común de **“trabajo decente”**.

A partir de entonces, se ha venido desarrollando un proceso de elaboración técnica con el fin de definir el concepto y los alcances del denominado “trabajo decente”.

Lo que inicialmente pudo ser interpretado como una fórmula dialéctica e, incluso, como un eslogan que refundía bajo un calificativo pertinente, las ideas originarias del Preámbulo de la Constitución de Versalles, ha pasado a convertirse en un concepto impulsor y superador incluso, de los fines y objetivos acordados por los estados fundadores a partir del reconocimiento de las condiciones de trabajo injustas, misérrimas y privativas para gran número de seres humanos que imperaban a comienzos del siglo pasado, así como de la determinación de que la omisión de aquellas naciones que no adoptaren un **“régimen de trabajo realmente humano”**, constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus países.

(13) Martín Carrillo Calle enseña que el derecho al trabajo y a la seguridad social tiene como objetivo la protección del ser humano que trabaja, “que no es otra cosa que la protección de los derechos fundamentales del hombre en el desarrollo de la actividad productiva” (*Los derechos laborales fundamentales: normas mínimas internacionales*. ADEC-ATAC, Lima, Perú, 1993, p. 4).

Este avance resulta axiomático si se compara la primera descripción ensayada en el documento de 1999⁽¹⁴⁾, por cierto muy escueta e incompleta, con las ideas, nociones y propuestas que han servido para llenar de contenido y enriquecer la fórmula propuesta, tanto dentro, como fuera de los órganos técnicos de la OIT.

Es muy probable que la expresión continúe manteniendo ese carácter plástico y dinamizador del progreso continuo de los conocimientos que manejan las ciencias que se interesan por interpretar los fenómenos del trabajo. Ello se debe a que se trata de una noción esencialmente adjetiva, que abre las puertas y se nutre de concepciones profundamente éticas acerca de la necesaria evolución de las condiciones sociales, económicas y culturales que deberían pautar los valores inherentes a la prestación del trabajo productivo de los seres humanos en el presente y el futuro.

2. Aproximación a un paradigma sobre el trabajo decente

El ideal que busca plasmarse a través de esta noción resulta representativo de un arquetipo de trabajo; como tal, no admite una definición o cristalización conceptual, sino que por el contrario ha de quedar sujeto al dinamismo de las circunstancias de los tiempos y espacios en los que históricamente ha de desarrollarse el concepto.

La expresión “trabajo decente” fue inicialmente vinculada con aquel que se desenvuelve en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social⁽¹⁵⁾.

Pero en el decurso de muy pocos años, aquella descripción preliminar fue desplegando un contenido cada vez más amplio, al punto de haber decantado una **caracterización tipológica** determinante de que, para que un trabajo sea considerado “decente”, el mismo debe resultar: productivo y seguro; en el cual se respeten los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; con adecuada capacitación; y con libertad sindical, negociación colectiva, participación y acceso al diálogo social.

Estos serían, en principio, los elementos básicos que materializan una noción generalizadora sobre “trabajo decente”.

(14) Nos referimos a la multitudada Memoria que el entrante Director General de la OIT, presentara en la Conferencia Internacional del Trabajo de aquel año, y fuera denominada precisamente como “Trabajo decente”.

(15) OIT. *Trabajo decente*. Ob. cit., p. 15.

3. Una visión encaminada a garantizar una adecuada calidad de vida

Sin embargo, la importancia mayor del concepto no reside, en rigor, en su definición, sino en las consecuencias que el mismo proyectó, más allá de la suerte que pudiera correr el contenido técnico del concepto.

En primer lugar, la introducción de esta idea sobre el trabajo decente en el seno de una Conferencia Internacional de la OIT, que constituye un ámbito de resonancia internacional de las ideas, supuso la transmisión de un mensaje claro, que reivindicó una imprescindible preocupación moral en relación con el trabajo humano.

Su valor principal consistió en rescatar el ideal de que las condiciones de trabajo deben ser acordes a la dignidad del trabajador, porque el trabajo es una manifestación de la personalidad del hombre. En consecuencia, su reafirmación ha contribuido a resaltar como objetivo ético, **la dignificación del trabajo humano**.

En segundo lugar, la calificación supone una inflexión de lo cuantitativo hacia lo cualitativo, vale decir, un viraje de lo descriptivo hacia lo valorativo, aún sin que con esta afirmación se pretenda sustituir una dimensión del fenómeno por la otra. El atributo que debe asumir un trabajo para ser considerado “decente”, permite distinguir el contenido de calidad que debe reunir ese “hacer” humano, sin que ello implique desconocer el número, cantidad y proporción de trabajo demandados por el mercado.

Sin lugar a dudas, durante décadas la preocupación mundial se centró casi exclusivamente en la cantidad del empleo, siendo las mediciones del paro, indicadores principales para definir, planificar y evaluar políticas económicas y sociales. No es posible desconocer que el desempleo genera consecuencias serias y afflictivas en cualquier sociedad, y que disminuir tales efectos mediante la creación de puestos de trabajo, constituye una preocupación prioritaria de los gobiernos. Sin embargo, en muchos casos ese afán de creación de empleo, llevó inconscientemente a justificar las más diversas manifestaciones de precariedad, inestabilidad e insatisfacción respecto de las condiciones laborales, con tal de que permitieran sustraer contingentes de trabajadores de las nóminas de desocupados, reduciendo así el porcentaje de desempleo. La acción de los gobiernos y la ordenación de las legislaciones de muchos países, admitieron contrataciones laborales atípicas, inestables y hasta inseguras, sin importar demasiado la calidad de ciertas modalidades de trabajo promovidas, surgiendo incluso figuras que han sido calificadas

como “contratos basura” (tal como lo ejemplifica la doctrina española y argentina de la década de los noventa)⁽¹⁶⁾.

La incorporación del concepto de “trabajo decente” encierra una cierta intencionalidad, ya que se vuelve a justipreciar la calidad del trabajo, que continúa siendo el medio principal y prioritario para **asegurar condiciones sustentables en la calidad de vida de las personas**. Y ello porque se trata de un trabajo “que permite satisfacer las necesidades personales y familiares de alimentación, salud y seguridad, así como educar a los hijos. Se trata del trabajo que asegura ingresos al llegar la época de la jubilación y en el cual los derechos laborales fundamentales son respetados”⁽¹⁷⁾.

La noción de “trabajo decente” es omnicomprendensiva de la **exigencia de calidad del empleo**, al punto de entenderse que ya no alcanza con crear cualquier tipo de trabajo, aunque no reúna condiciones de adecuación a estándares éticamente aceptables de acuerdo con los derechos fundamentales consagrados por el derecho (internacional y nacional), así como con los demás derechos que constituyen el resultado del desarrollo de la conciencia social predominante de la humanidad.

Para asegurar la calidad de vida de las personas, resulta esencial, entonces, que cada empleo constituya una fuente de trabajo decente, es decir, de trabajo prestado en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humanas.

Lograr la creación de la mayor cantidad de empleos de calidad, no solo supone la revalorización de lo cualitativo ante lo cuantitativo, como se afirmó, sino que implica también la revalorización del derecho frente a la economía, por una parte, y de lo colectivo frente a lo individual, por la otra.

(16) El fenómeno no deja de repetirse, aceptando el imperativo cíclico de la economía (estudiado por pensadores como Juglar, Marx y Samuelson, entre muchos otros). Precisamente, al criticar las políticas de empleo que se han emprendido en España y en Europa a partir de la grave crisis de la década que discurre, Joaquín Aparicio Tobar las califica como hipócritas porque “se han limitado a medidas marginales, sin duda algunas necesarias, pero fuera de la auténtica y principal política de empleo que no es otra que una política económica general que tenga al pleno empleo como objetivo central”. Continúa aseverando el autor que “esas políticas de empleo marginales (Beveridge las denominaba operaciones auxiliares de limpieza) han transitado, entre otros caminos, por la formación profesional, por los servicios de colocación, pero, sobre todo, han entrado a saco en la esencia del Derecho del Trabajo alterando su función de búsqueda de un relativo equilibrio en la social y económica relación desequilibrada entre empresario y trabajador”. Blog Desde mi Cátedra, “Revertir las reformas que han degradado el valor del trabajo y la democracia”, 27/10/2014.

(17) “Globalización y trabajo decente en las Américas”. Informe del Director General de la OIT en la XV Reunión Regional Americana, Lima, diciembre de 2002, pp. 19 y 20.

La evolución de estas ideas-fuerza ha permitido incluso que hoy día se hable del trabajo decente como **un factor de gobernanza**⁽¹⁸⁾.

III. FORMACIÓN PROFESIONAL EN Y PARA EL TRABAJO DECENTE

Uno de los contenidos a través de los cuales se tipifica el trabajo decente es el de tratarse de un trabajo que cuenta con adecuada capacitación. Esta noción ilustra acerca del papel fundamental que posee la formación profesional en la caracterización contemporánea del trabajo humano como un trabajo que debe ser dignificado⁽¹⁹⁾.

Debemos señalar que el rol de la formación respecto del trabajo decente, se proyecta principalmente en dos direcciones: **en** y **para** el trabajo decente.

El derecho a la formación constituye **uno de los derechos humanos fundamentales** del mundo del trabajo, principio que ha sido previsto en forma expresa en la mayor parte de las constituciones, declaraciones y pactos sobre derechos humanos, así como también surge similar reconocimiento en los propios ordenamientos nacionales⁽²⁰⁾.

En consecuencia y en la medida en que el derecho a la formación es uno de los derechos fundamentales del trabajo, resulta indiscutible que forma parte de la noción de trabajo decente⁽²¹⁾.

Desde que inicialmente se describiera al trabajo decente como aquel en el cual “los derechos son protegidos”, y luego se entendiera que su concepto técnico comprende un trabajo en el cual “se respetan los derechos de los trabajadores”,

(18) Laura Mora (profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UCLM), ponencia en I edición del Curso de Especialista en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz, Toledo, febrero de 2014.

(19) No es menor la anotación que estampan Héctor-Hugo Barbagelata y Hugo Barretto en cuanto a que “encarando la formación profesional como parte integrante del derecho del trabajo, (...) su campo de aplicación deja de ser baldío y pasa a afincarse con mayor nivel de realismo y exigibilidad. Ello por la naturaleza misma de las normas laborales, que implican desarrollos significativos en relación a la protección de la persona del trabajador subordinado, sumado a el papel relevante que desempeñan los trabajadores colectivamente organizados” (*El derecho a la formación profesional y las normas internacionales*. Cinterfor, OIT, Montevideo, 2000, p. 44).

(20) Un completo análisis y relevamiento del marco normativo, es presentado por Héctor-Hugo Barbagelata, en *Formación y legislación del trabajo*, Cinterfor/OIT, Nueva edición revisada y actualizada, Montevideo, 2003.

(21) Pero, como se ha señalado, “(...) al mismo tiempo es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros derechos que también constituyen el trabajo decente” (*Formación para el trabajo decente*, p. 22, citado en nota 19).

corresponde concluir que, por tratarse la formación profesional de un derecho fundamental del sujeto que trabaja, la misma forma parte integrante de aquella noción. La formación profesional **resulta consustancial al trabajo decente**, por lo que la misma está presente, como una nota típica, en el concepto mismo de trabajo decente.

Por otra parte, la **formación** aparece como un **requisito inherente para el trabajo decente**, por constituir una condición previa de empleabilidad, así como un factor de adaptabilidad y de promoción de la carrera funcional del trabajador, claramente asociado con el salario. En otras palabras, aparece como una condición indisoluble del concepto mismo de trabajo humano⁽²²⁾.

Esta característica se vuelve más notoria debido al avance y al cambio tecnológico de la organización productiva de aquel trabajo. Existe consenso en reconocer que objetivamente el mundo del trabajo convive con una revolución tecnológica tan vertiginosa, que se ha estimado que el ciclo de vida de cada innovación tiene una duración aproximada de tres años. Eso quiere decir que la capacidad de quien se desempeña como trabajador y su calificación para trabajar con una determinada tecnología, se encuentra expuesta a perimir en un término análogo, lo que requiere una constante recapitación de la fuerza laboral. Si cada trabajador no adecua su calificación profesional, probablemente no estará en condiciones de continuar desempeñando la misma función, porque habrá de carecer de los conocimientos requeridos por la nueva tecnología para realizar esa tarea.

Tales argumentos que derivan de la realidad productiva y organizacional del tiempo que vivimos, refuerzan la idea sobre la importancia de la calificación profesional en relación con el trabajo. Es por ello que también la formación profesional ha dejado de ser un capítulo más de los sistemas de educación formal, adquiriendo perfiles propios que la identifican como una instancia compleja que abarca un conjunto de iniciativas, procedimientos, prácticas, procesos y estructuras para la capacitación de los individuos con el objeto principal de facilitarles

(22) Como afirma Javier López, la propia OIT plantea que la Formación Profesional tiene como objetivo desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. Conectar la formación profesional con el empleo, es una tarea de los gobiernos y del conjunto de la sociedad. Es tarea de los gobiernos que la educación, la formación profesional, el aprendizaje permanente, se conecten con las políticas económicas, fiscales y sociales. Si esto no se hace, los niveles bajos de formación, la precariedad en el empleo, el paro y la marginación de la juventud, son flancos del mismo drama nacional (Francisco Javier López, Trabajo decente en España y América Latina, Blog, 03/06/2013, Presidente de la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo, Secretario de Formación Confederal de CCOO).

el acceso, el sostenimiento o la mejora en una ocupación laboral, a través de una cualificación profesional⁽²³⁾.

Ello se proyecta con más intensidad aún en relación con el “trabajo decente”, al reflejar la esencialidad que adquieren la formación continua y la recapacitación y calificación permanentes. Un informe que proyectaba a comienzos de este siglo cuáles serían las notas más salientes sobre el futuro del trabajo en Europa, elaborado por distintos especialistas de la Unión Europea, entonces sostenía que la relación de trabajo no habrá de ser una relación pura y simple de trabajo, sino una relación de trabajo y formación, porque el trabajador deberá alternar necesariamente periodos de trabajo y periodos de recapacitación, en forma cíclica y permanente. En términos contemporáneos, se diría –como lo sostiene la OIT– que la educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida, son tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas⁽²⁴⁾.

Existe, por otra parte, una correspondencia directa entre el nivel de calificación profesional y la calidad del empleo; el grado de formación y especialización de los trabajadores resulta determinante de las posibilidades de obtener **mejores empleos o mejoras en el empleo**. Más aún, como se señala en un enjundioso estudio publicado por Cinterfor/OIT, “la calificación o las competencias del trabajador, que tradicionalmente solo eran tenidas en cuenta a la hora de su contratación, en la actualidad, en el marco de la producción flexible y del cambio tecnológico permanente, pasa a ser considerada durante toda la relación de trabajo. Es requisito de adaptabilidad a los cambios, de polifuncionalidad y, por lo tanto, de conservación del empleo”⁽²⁵⁾.

Se ha destacado que no es posible soslayar como un componente de la noción de “trabajo decente”, la dimensión personal e intransferible que el trabajador pone en juego en su desempeño laboral, constituida por las capacidades y competencias adquiridas, más la legítima aspiración a la mejora de sus condiciones de trabajo y promoción profesional a través de la adaptación, el empleo de calidad y la protección social⁽²⁶⁾.

(23) Jorge Rosenbaum Rimolo y Dolores Storace, *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya*. Montevideo, Cinterfor, OIT, 2001 (Aportes para el diálogo social y la formación, Cuaderno N° 6).

(24) Recomendación 195. Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, OIT, 2004.

(25) “Formación para el trabajo decente”, Documento preparado por personal técnico de Cinterfor/OIT, bajo la dirección de Pedro Daniel Weinberg y la coordinación de Oscar Ermida Uriarte y Fernando Casanova, Montevideo, 2001.

(26) BARRETO GHIONE, Hugo. *Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*. Aportes para el diálogo social y la formación. N° 7, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2001, p. 9.

En síntesis, los conceptos examinados ratifican que la formación profesional integra necesariamente el concepto de trabajo decente, porque **este es un trabajo con respeto de los derechos laborales**.

Pero, además, se concluye que el derecho a la formación profesional constituye tanto un requisito de acceso al trabajo, como una condición para la conservación del empleo y del ingreso, garantizando al individuo la efectividad de su derecho a vivir en sociedad, bajo condiciones decorosas y condignas a su condición humana.

IV. EL FÉRTIL CAMPO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

En este punto, parece inevitable recordar lo que expresáramos junto a Oscar Ermida Uriarte, en cuanto a las relaciones entre la autonomía colectiva y la formación profesional. Siguiendo aquella línea de pensamiento⁽²⁷⁾, entendemos que cada día más la praxis demuestra por qué se justifica la relación entre autonomía colectiva y formación profesional.

Preliminarmente podríamos atenernos a aseverar tan solo que la autonomía colectiva constituye una de las vías a través de las cuales se manifiesta el tratamiento y la regulación de la formación profesional, y que ello se justifica por las crecientes relaciones entre capacitación y contratación colectiva, entendida esta en sentido amplio. De hecho, la importancia de la capacitación viene siendo cada vez más reconocida en el mundo del trabajo, y ello desde diversas ópticas y opiniones. Es por ello que se puede decir que se ha vuelto un lugar común proclamar la esencialidad de la capacitación para mejorar la calidad y cantidad del empleo.

Sin embargo, en su momento entendimos necesario efectuar dos puntualizaciones. La primera, referida a la relativización de la eficacia de la formación profesional para la generación de empleo; la segunda, la existencia de razones más sustanciales que la actual crisis ocupacional que fundamentan el abordaje de la formación por parte de la negociación colectiva.

1. Relativización de los efectos de la formación profesional sobre el empleo

La relativización del papel de la formación profesional en relación con el empleo, se impone a efectos de evitar que –como ha sucedido con el derecho del

(27) Conceptos compartidos por el autor con ERMIDA URIARTE, Oscar. *Formación profesional en la negociación colectiva*. Cinterfor, OIT, Montevideo, 1998.

trabajo—, se termine culpando a la capacitación por los fracasos de las políticas económicas de empleo, o que se la instrumente para fines que no le son propios. En efecto, es necesario ubicar en sus justos términos los aportes que la formación puede realizar al empleo, sin negar su existencia.

Porque difícilmente la capacitación genere empleo; por lo tanto, no será ella la responsable del desempleo.

En cambio, sí es posible que una adecuada formación ayude al trabajador a conservar su empleo, en la suposición de que ella le permite adaptarse mejor a los cambios, asumir nuevas tareas y mejorar su rendimiento. Del mismo modo, la capacitación será, para el trabajador, una herramienta para mejorar la calidad de su empleo, y así incrementar su nivel de vida y de condiciones de trabajo.

Esto mismo, visto colectivamente, permite percibir a la formación como un “instrumento estratégico” capaz de contribuir a orientar la contratación laboral hacia el “capital humano de los trabajadores y no a basarse en su disposición a ocuparse a bajo precio”⁽²⁸⁾.

Examinado desde el lado de los trabajadores, la importancia de la capacitación para el empleo se relaciona, además, con determinados segmentos. La formación —ya se dijo— no genera empleo indiscriminadamente, pero puede apreciarse que mientras son los trabajadores que ocupan los puestos más altos los más propensos a capacitarse, al mismo tiempo el tipo de empleo que más se está creando en los últimos años es el de venta de servicios y el de mayor calificación⁽²⁹⁾. Desde este punto de vista, la capacitación ayudaría al ascenso profesional, o al menos al acceso a empleos de calidad.

Por otro lado, también parece constatarse que la recapacitación profesional es sí, un elemento esencial, casi indispensable, para la recolocación de desempleados.

Pero la formación profesional interesa, también, al empleador. En efecto, la capacitación del personal es hoy un elemento esencial para la eficacia, productividad y competitividad de la empresa, al elevar la calidad del trabajo y su productividad, así como su adaptabilidad a los cambios⁽³⁰⁾.

(28) OLINI, Gabriele y RICEIARDI, Livia. *I contratti di solidarietà*. Roma, 1994, p. 17.

(29) Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1997, Madrid, 1998.

(30) No obstante, no hay que desestimar —tal como lo destaca Wilfredo Sanguinetti Raymond— que el tópico ha tenido y tiene incidencia respecto de prácticas que pueden resultar desfavorables, refiriéndose a las deslocalizaciones sobre la distribución geográfica de las actividades productivas y el empleo. Si bien estas reconocen la existencia de factores diversos que las facilitan y alientan, uno de ellos está constituido por la mejora de los niveles educativos y de formación profesional de los trabajadores de numerosos

Ahora bien, aclarado el papel que verdaderamente puede atribuirse a la formación profesional frente al empleo (no genera empleo; ergo: no es responsable del desempleo; puede contribuir a la mejora de la calidad de ciertos empleos o a la conservación de un empleo; y puede constituir una ventaja comparativa para la empresa), corresponde subrayar que el tratamiento de la capacitación por la negociación colectiva siempre resultaría justificada. Es decir, aun si no existiera la actual preocupación por la penuria del empleo.

Efectivamente, más allá de la actual crisis ocupacional, hay vínculos estructurales o permanentes entre la negociación colectiva y la formación profesional.

2. Relaciones estructurales o permanentes entre autonomía colectiva y formación

Entendíamos en nuestro estudio conjunto que la autonomía colectiva puede –y debe– constituir una de las vías, sino la más trascendente, para regular la formación profesional, más allá de la cuestión del desempleo.

Y lo fundamos en varias razones, que sintetizaré.

Primeramente, porque dentro de ciertos límites, la autonomía colectiva tiene vocación de regular todos los temas laborales, todos los aspectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Más aún, algunas corrientes de opinión la privilegian sobre las fuentes heterónomas, en función de su carácter consensual y flexible.

Precisamente, en relación con esta última particularidad, podría pensarse que las modernas necesidades de capacitación, maleables y cambiantes, pueden ser más ágilmente previstas por convenios colectivos, que por leyes y reglamentos.

A todo ello se agrega que el avance tecnológico ha provocado una reducción del ciclo de vida del producto y del propio ciclo de vida de la innovación tecnológica en sí misma, lo que, inevitablemente, determina la reducción del ciclo de vida de la capacitación adquirida e impone la necesidad de su constante actualización, como fuera señalado al comienzo de este análisis. Y el convenio colectivo, los acuerdos marco sectoriales o los pactos sociales, por su adaptabilidad,

países con niveles salariales significativamente reducidos, pero no por ello carentes de condiciones para el desarrollo de procesos productivos complejos. Y señala que este es el caso de los países del Este Europeo, pero también de la India y muy especialmente de China, cuya inmensa población hace pensar, además, que este país mantendrá la ventaja comparativa que suponen los bajos salarios por mucho tiempo (“Deslocalización empresarial y Derecho del Trabajo: en busca de respuestas”. En: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 84, 2006, pp. 11-24).

flexibilidad y contingencia, constituirían las normas o vías consensuales autónomas de elección para dar cuenta de tales exigencias.

Con sentido pragmático se ha señalado, además, que la autonomía colectiva debería ser el marco más apropiado, habida cuenta que el tema de la formación laboral viene a ser uno de los pilares menos conflictivos, o, si se quiere, “uno de los que cuentan con el mayor grado de consenso entre los tres actores del sistema de relaciones laborales”⁽³¹⁾.

En segundo término, desde una óptica más puramente jurídica, es del caso constatar que en la dogmática jurídica, está ya prácticamente fuera de discusión la existencia de un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional, exigible directamente ante el empleador y ante el Estado, consagrado expresamente en muchos ordenamientos jurídicos nacionales, así como en convenios internacionales del trabajo, en algunas de las grandes Declaraciones de Derechos y en varias Constituciones⁽³²⁾.

Si estamos, pues, ante un derecho del trabajador, es claro que este debe tener participación y control en su desarrollo, para lo cual la negociación colectiva es un instrumento fundamental. Variados y diversos son los pactos y convenios que consagran expresamente tal derecho a la formación y/o la correlativa obligación del empleador de capacitar a su personal.

En tercer lugar, la formación profesional pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional, tales como la categoría, la remuneración y la movilidad funcional, generando o afectando diversos derechos y obligaciones del empleador y del trabajador. Siendo así, existiendo una intersección entre las esferas parcialmente coincidentes de las relaciones laborales y de la formación profesional, parece lógico que la negociación colectiva regule tales aspectos.

En cuarto término, es conocida la importancia creciente de la formación en el lugar de trabajo. La capacitación profesional ya no es solo un problema del sistema educativo en general, sino que forma parte también y cada vez más, del mundo del trabajo, concretándose en el puesto de trabajo, en el trabajo concreto. Al insertarse de tal modo en el corazón de “lo laboral”, la formación profesional se convierte en blanco ineludible de la negociación colectiva, la más autónoma o “intralaboral” de las normas reguladoras de los fenómenos del trabajo.

(31) TOSTES VIEIRA, Marta; VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo; CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Diálogo social sobre formación en el Perú*. Cinterfor, OIT, Montevideo, 2004, p. 92 (Aportes para el diálogo social y la formación, Cuaderno N° 10).

(32) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Formación y legislación del trabajo*. Montevideo, 1996, p. 13 y ss.

En quinto lugar, irrumpe una razón de mérito, un argumento de conveniencia. Como expresamos, a veces, la norma autónoma, precisamente por su carácter consensual y endógeno, resulta más eficaz que la ley o el decreto. El convenio colectivo puede ser una norma muy apropiada para regular un fenómeno como la capacitación, que involucra intereses y derechos concurrentes de trabajador y empleador y que, en gran medida, debe resolverse y ejecutarse dentro del sistema de relaciones laborales y en el lugar de trabajo.

No obstante, la autonomía colectiva debe respetar un espacio que –en esta materia– continúa siendo competencia irreductible de la ley: aquel en el cual la formación profesional es un deber del Estado.

Lo que se complementa, en algunas experiencias concretas, con una constatación: la formación profesional representa un eslabón complementario de los procesos de educación tradicionales y formales (públicos y privados) que cada vez adquiere mayor importancia para mejorar los niveles de vida de las personas⁽³³⁾.

Y en sexto y último término, señalábamos que la negociación colectiva puede ser un buen instrumento de “re-laboralización” del aprendizaje, las pasantías y otras modalidades de contratación que, bajo pretexto de su finalidad formativa, a veces son privadas de su calidad de contratos de trabajo protegidos por el Derecho Laboral.

En este punto, cabe constatar cierta dualidad, ambigüedad o ambivalencia de la negociación colectiva.

Por un lado, a veces actúa como instrumento de flexibilización y hasta de tercerización y deslaboralización, como sucede con los convenios colectivos que habilitan la contratación de pasantes, aprendices o becarios declarados “no trabajadores” y desprovistos, por lo tanto, de toda protección laboral⁽³⁴⁾.

Pero, por otro lado, el convenio colectivo puede operar en sentido exactamente inverso, limitando, controlando o aun revirtiendo esa flexibilización o “deslaboralización”; de manera análoga, la negociación colectiva podría “re-laboralizar”

(33) ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. “Negociación colectiva sobre formación profesional en el Mercosur”. Cinterfor, OIT, Montevideo, 2000, p. 25 (Aportes para el diálogo social y la formación, Cuaderno N° 1).

(34) Se trata de un efecto espejo, en definitiva, de lo que sucediera con las normas flexibilizadoras del Derecho del trabajo sustantivo. Adrián Goldin recuerda, recogiendo una expresión de Antonio Ojeda Avilés, que “en una nítida estrategia de ‘abaratamiento de la laboralidad’, en el Perú reciben ese tratamiento los contratos de formación laboral y prácticas profesionales. En el Uruguay, los pasantes y los titulares de las denominadas ‘empresas unipersonales’. En la Argentina los pasantes, los transportistas y los aprendices (estos últimos serían posteriormente relaboralizados)” (*Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina*. 1ª ed., Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, 2007, p. 14).

figuras contractuales como el aprendizaje o las pasantías, cuando han sido más o menos artificialmente desprotegidas.

3. Los aportes reales desde la autonomía colectiva

La procedencia del ingreso de la negociación colectiva a la formación profesional está legitimada en el derecho comparado, por el volumen y la calidad de los acuerdos colectivos sobre el tema⁽³⁵⁾. La propia circunstancia de ser la formación un derecho subjetivo del trabajador y una obligación del empleador, y de entrar en relación directa con los otros derechos laborales y condiciones de trabajo, conllevan la conveniencia de que esta sea regulada o al menos consensuada, a través de la autonomía colectiva.

Un rápido vistazo a los distintos modelos a través de los cuales se han implementado las experiencias sobre formación profesional, parecen contradecir el valor de la dirección de nuestra propuesta. En efecto; de acuerdo con las iniciativas políticas nacionales, las experiencias más articuladas, difundidas y avanzadas parecen preferir el gobierno de la formación a niveles centralizados, formalizados y hasta –diríamos– burocratizados⁽³⁶⁾.

Sin embargo, no es posible desechar otras experiencias en las, existiendo una larga tradición de negociación colectiva, los interlocutores sociales han desenvuelto prácticas de regulación consensuada a través de la autonomía colectiva, de la formación profesional. Es cierto que ello ha implicado la búsqueda de soluciones equilibradas para sostener, muchas veces, un sistema dual, fuertemente institucionalizado, con un marco normativo vinculante, como ocurre en países del norte europeo, en especial, Alemania. Un reciente estudio comparativo señala, precisamente, que en este último caso, los actores desempeñan responsabilidades en cuatro niveles: nacional, regional, sectorial y empresarial, permitiendo un mejor ajuste entre las expectativas de empresarios y alumnos. Pero se trata de un sistema adoptado con el consenso entre el Estado y los interlocutores sociales, que incluye currícula, competencias, número de plazas y financiación entre

(35) Beatriz Cappelletti da cuenta que en Argentina, aún durante los años noventa signados por las políticas neoliberales que debilitaron la negociación colectiva, los temas de capacitación ocupaban el cuarto lugar entre las cláusulas más frecuentemente acordadas (*Actores sociales y formación en Argentina*, Cinterfor, OIT, Montevideo, 2000, p. 17 (Aportes para el diálogo social y la formación, Cuaderno N° 2). Un estudio de Diesse también refiere a que como en el caso de la participación institucional, la acción sindical dirigida a la formación profesional gana nueva expresión en los años 90, comparativamente con las décadas anteriores (*Diálogo social sobre formação no Brasil*, Cinterfor, OIT, Montevideo, 2000, p. 37 (Aportes para el diálogo social y la formación, Cuaderno N° 3).

(36) Nos referimos a los modelos del Reino Unido, Francia, España, Italia, México, Argentina, Uruguay y otros semejantes.

los contenidos de los acuerdos negociados colectivamente⁽³⁷⁾. Creemos que el camino a recorrer, necesariamente exige el consenso de los interlocutores sociales; máxime en una época en la que el diálogo social, la negociación colectiva, la consulta, la participación y la información cobran, día a día, mayor trascendencia en la realidad dinámica de las relaciones laborales. Ya no existen espacios de auto imposición o determinación sin legitimación colectiva; las prácticas que apelan a ello exhiben cada vez una mayor distancia entre la realidad y la hétero regulación, institucionalización y procedimentalización formal y unilateral.

Por otra parte, y considerando la visión empresarial, si bien se habla muchas veces de grados de ambigüedad en las relaciones entre la negociación colectiva de la formación profesional y los nuevos paradigmas productivos y de gestión personal. Así se señala que las políticas de reducción de costos laborales y de rotación de plantillas se contradicen con la necesidad de inversión en capacitación permanente y de involucramiento del personal, y si bien es claro que la negociación colectiva puede operar en uno u otro sentido, el segundo camino parece ser el único funcional con los principios del derecho del trabajo, con los objetivos de la formación y con las estrategias empresarias de más aliento. La negociación colectiva no puede perder de vista que el cambio tecnológico, la flexibilidad productiva y la empleabilidad requieren de una educación básica general y no solo de la capacitación o adiestramiento específico para una tarea determinada.

A los antes expuestos fundamentos para cerrar el círculo virtuoso del trabajo decente, la formación profesional y la autonomía colectiva, debemos agregar otros valiosos aportes –más específicos– que esta última proyecta sobre la formación.

Siendo que la negociación colectiva es fuente reglamentaria de los efectos de la formación profesional sobre la relación de trabajo (salarios, licencias, categorías, polifuncionalidad, organización del trabajo, etc.), y viceversa, la misma ayuda a vehicular con realismo y conocimientos concretos, las mejores soluciones para su encaminamiento. En tal sentido, si algo surge palmariamente demostrado es que el convenio colectivo (u otros acuerdos de similar naturaleza consensuada en el plano colectivo), es un instrumento de aplicación concreta y/o adaptación de las normas generales de formación a las necesidades específicas de cada sector o de cada empresa.

(37) STAN, Loredana. *Formación profesional y desempleo juvenil, entre estrategia de Lisboa y Europa 2020*. Investigación del Área de Política, Ciudadanía e Igualdad de la Fundación IDEAS, 2012.

Asimismo, la negociación colectiva es fuente de control y participación sindical en la capacitación y por esa vía, elemento de legitimación de los programas y actividades de formación profesional. En esta línea, muchos estudiosos del tema e incluso la propia OIT, señalan la participación de los actores sociales entre los requisitos de éxito de un sistema de formación profesional⁽³⁸⁾.

Por último, en cuanto instrumento participativo, hace que la negociación colectiva introduzca una dosis de democratización en la planificación y el desarrollo de la formación profesional, lo cual debe, indiscutiblemente, ser promovido. No solo por el efecto legitimante que viene de exponerse, sino además y fundamentalmente, por la propia prioridad de los valores democráticos de la sociedad en su conjunto y de cada uno de los sistemas que la componen.

Porque como bien se ha dicho, las relaciones de trabajo, expresan y realimentan los valores de la sociedad en la que se desarrollan. Una sociedad no es realmente democrática si sus relaciones de trabajo no lo son; lo mismo sucede con otras instituciones conexas, como la formación profesional.

(38) La vinculación cada vez más estrecha entre diálogo social y formación, ha sido destacada y convertida en un mandato de la OIT, en la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000 (Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos, adoptada en la 88ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo.