**Trabajo decente, formación profesional y autonomía colectiva: una trilogía indisociable**

**Dr. Jorge Rosenbaum Rimolo (\*)**

1. **Punto de partida**

Hemos abrigado la idea desde nuestro primer acercamiento al tema hace ya algunos años, que no es posible concebir el trabajo decente sin formación profesional, y que ésta exige el consenso que aporta la autonomía colectiva.

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 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 sólo el trabajo “no es una mercancía, sino que es fuente de dignidad personal, es fuente de estabilidad, es factor de cohesión social”.[[1]](#footnote-1)

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 preceptos 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 dependiente) y sus sujetos (trabajador, empleador y demás actores del mundo laboral) en el núcleo del cumplimiento de lo que aquellos encarnan para el hombre, la persona, el ciudadano y la sociedad.

**2. El trabajo decente como derecho humano fundamental**

**1.1. 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.[[2]](#footnote-2) Ello equivale a afirmar que el trabajo es consustancial con la misma naturaleza humana, ya que el hombre no puede satisfacer sus necesidades si no es a través de un determinado trabajo. [[3]](#footnote-3)

El trabajo adquiere, pues, una naturaleza económica, desde el momento que “***su utilidad es su productividad***”. [[4]](#footnote-4) En definitiva, los hombres trabajan para producir, transformando la naturaleza pura, que no satisface o satisface mal las necesidades humanas. [[5]](#footnote-5)

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 sólo ha sido excluida del comercio de los hombres (al enunciarse –como ya fuera señalado- que “el trabajo no es una mercancía”[[6]](#footnote-6), tratándose de un bien “social”), sino que además ha merecido la especial protección del orden jurídico internacional y nacional.

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. [[7]](#footnote-7)

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 la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

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) 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 [[8]](#footnote-8), 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 aquél 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 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.

Cumpliendo su rol histórico, estas ideas fueron recogidas y traducidas en el discurso oficial de la OIT y una locución acuñada en 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 slogan 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.

Este avance resulta axiomático si se compara la primera descripción ensayada en el documento de 1999,[[9]](#footnote-9) 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 continuará 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.

**1.2. 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 aquél 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. [[10]](#footnote-10)

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”.

**1.3. 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 O.I.T., 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 aflictivas 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).

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”. [[11]](#footnote-11)

La noción de “trabajo decente” es omnicomprensiva 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 sólo 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.

**2. 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.

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.[[12]](#footnote-12)

En consecuencia y en la medida 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. [[13]](#footnote-13)

Desde que inicialmente se describiera al trabajo decente como aquél 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”, 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. [[14]](#footnote-14)

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 indisociable del concepto mismo de trabajo humano.

Esta característica se vuelve más notoria debido al avance y al cambio tecnológico de la organización productiva de aquél 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 recapacitación 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 el acceso, el sostenimiento o la mejora en una ocupación laboral, a través de una cualificación profesional. [[15]](#footnote-15)

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 la 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. [[16]](#footnote-16)

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”[[17]](#footnote-17)*

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. [[18]](#footnote-18)

En síntesis, los conceptos examinados ratifican que la formación profesional integra necesariamente el concepto de trabajo decente, porque ***éste 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.

**3. 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, entendemos que cada día más la *praxis* demuestra por qué se justifica la relación entre autonomía colectiva y formación profesional.

Preliminarmente podrías atenernos a aseverar tan sólo 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 ésta 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.

**3.1. 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 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”.[[19]](#footnote-19)

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.[[20]](#footnote-20) 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.

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.

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

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.[[21]](#footnote-21)

Si estamos pues ante un derecho del trabajador, es claro que éste 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 correspectiva 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 sólo 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 insertase 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 “intra-laboral” de las normas reguladoras de los fenómenos del trabajo.

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: aquél en el cual la formación profesional es un deber del Estado.

Y en sexto y último término, señalábamos que la negociación colectiva puede ser un buen instrumento de “relaboralización” 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 tanto, de toda protección laboral.

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

**3.3. 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. 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 ésta 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.[[22]](#footnote-22)

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 los contenidos de los acuerdos negociados colectivamente.[[23]](#footnote-23) 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 procedimientalización 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 as 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 sólo 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 vehiculizar 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.

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.[[24]](#footnote-24)

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 sólo 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.

1. (\*) Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

 Expresiones del ex Director General de O.I.T., Juan Somavía, en entrevista de “el mundo. Es solidaridad”, el 07.10.2008, España. [↑](#footnote-ref-1)
2. Nestor De Buen: Derecho del Trabajo, tomo 1, pág. 15 [↑](#footnote-ref-2)
3. Arón, Dix-huit lecon sur la societé industrielle, citado por Serrano Carvajal, Notas para una aproximación histórica del Derecho del Trabajo, en Rev. Política Social N° 119 , Madrid, setiembre de 1978. [↑](#footnote-ref-3)
4. Raymond Barré, Economía política, 1956 (edición española). [↑](#footnote-ref-4)
5. Jean Fourastié, ¿Por qué trabajamos?, Ed. Universitaria, Buenos Aires, 1965. [↑](#footnote-ref-5)
6. Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte de la Carta de la O.I.T. [↑](#footnote-ref-6)
7. Mario Grandi, en Evolución del pensamiento juslaboralista, Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, FCU, Montevideo, 1997, pág. 189 y sigs. [↑](#footnote-ref-7)
8. Conf. María Susana Bonetto y María Teresa Piñero, El discurso sobre el trabajo en Argentina, en Costos sociales de las reformas neoliberales en América Latina, Universidade de Sao Paulo/PROLAM y otras, Caracas, 2000 , pág. 64. [↑](#footnote-ref-8)
9. Nos referimos a la multicitada 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” [↑](#footnote-ref-9)
10. OIT, Trabajo Decente, cit., pág. 15 [↑](#footnote-ref-10)
11. Globalización y trabajo decente en las Américas, Informe del Director General de la OIT en la XV Reunión Regional Americana, Lima, diciembre de 2002, págs. 19 y 20. [↑](#footnote-ref-11)
12. Un completo análisis y relevamiento del marco normativo, es presentado por Héctor-Hugo Barbagelata, en Formación y legislación del trabajo, CINTERFOR/OIT, Nueva edición revista y actualizada, Montevideo, 2003. [↑](#footnote-ref-12)
13. 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, cit., pág. 22). [↑](#footnote-ref-13)
14. [↑](#footnote-ref-14)
15. Jorge Rosenbaum Rimolo y Dolores Storace, Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya. Montevideo, OIT/Cinterfor, 2001 (Aportes para el diálogo social y la formación, Cuaderno Nº 6). [↑](#footnote-ref-15)
16. Recomendación 195. Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, OIT, 2004. [↑](#footnote-ref-16)
17. “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. [↑](#footnote-ref-17)
18. Hugo Barreto Ghione, 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, pág. 9 [↑](#footnote-ref-18)
19. Gabriele Olini y Livia Riceiardi, I contrati di solida¬rie¬tà, Roma 1994, pág. 17. [↑](#footnote-ref-19)
20. Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1997, Madrid 1998 [↑](#footnote-ref-20)
21. Héctor-Hugo Barbagelata, Formación y legislación del trabajo, Montevideo 1996, págs. 13 y sigs. [↑](#footnote-ref-21)
22. Nos referimos a los modelos del reino Unido, Francia, España, Italia, México, Argentina, Uruguay y muchos otros semejantes. [↑](#footnote-ref-22)
23. Loredana Stan, “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. [↑](#footnote-ref-23)
24. 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. [↑](#footnote-ref-24)