

Trabajo decente y formación profesional

Oscar Ermida Uriarte

*La noción de trabajo decente es un concepto en formación. En el presente trabajo, el autor realiza un sumario de los conceptos que se han ido sumando a la formulación primitiva lanzada por el Director General de la OIT, así como las relaciones ineludibles entre el trabajo decente y la formación profesional, proponiendo un enfoque en el que ésta no solo es un derecho humano fundamental, reconocido por las más importantes normas, sino también un instrumento económico indispensable para la modernización de las estructuras productivas y las sociedades integradas en un proceso irreversible de mundialización. Oscar Ermida Uriarte es Especialista de Cinterfor/OIT y Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
oeu@cinterfor.org.uy*

9

Sumario

Introducción. I. Definición del trabajo decente. II. El papel de la formación profesional en relación con el trabajo decente. 1. La formación profesional como derecho fundamental. 2. La formación profesional como instrumento económico. 3. La formación profesional y los objetivos estratégicos de la OIT. Conclusiones.

tor General de la OIT en su primera Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo¹, puede ser vista como un objetivo o propósito² ajeno a un determinado contenido técnico, también puede presentársela como un *concepto integratorio* que involucra y articula diversos objetivos, valores y políticas³, o como un “concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado”⁴.

Introducción

1. Si bien la noción de *trabajo decente*, utilizada por el nuevo Direc-

Como quiera que fuere, parece claro que, por un lado, estamos ante una noción cuyo contenido no está totalmente definido -a la cual, por tanto,

hay que dotar de sustancia⁵- y por otro, que ese concepto aún imprecisamente definido posee, sin dudas, un indisimulable contenido ético o significación ética⁶: promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana.

Desde este último punto de vista, aparece como evidente la coincidencia con las preocupaciones que ya anteriormente fundamentaron diversos esfuerzos tendientes a incorporar la dimensión valorativa en los estudios de relaciones industriales, permitiendo «calificar como éticamente tolerable a un determinado sistema»⁷.

1 0 2. Por otra parte, la importancia de la formación profesional viene siendo reconocida crecientemente. Por un lado se la proclama como derecho fundamental de los trabajadores; por otro, se genera un fuerte consenso en torno a la idea de que la vía alta de la competitividad económica se basa en el valor agregado, la calidad y el denominado «capital humano»; al mismo tiempo, la capacitación es reconocida como un factor de empleabilidad y en cuanto tal, se erige en elemento central de las políticas de empleo. Todo lo cual se incrementa aún más con la difusión de las tecnologías informáticas y el advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento.

En tales circunstancias parece necesario -casi inevitable- preguntarse

sobre la relación entre formación y trabajo decente.

3. En función de lo que se viene de exponer, en estas líneas se analizarán, en primer lugar, las definiciones que hasta ahora se han formulado, perfilado o insinuado del denominado *trabajo decente* en el marco de la OIT. En segundo término, se abordará el papel de la formación profesional en la consecución del objetivo del trabajo decente.

I. DEFINICIÓN DEL TRABAJO DECENTE

4. Una primera aproximación al significado de la expresión «trabajo decente» puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos. Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz «trabajo decente» es, por lo menos en español y en inglés, particularmente apropiado.

En efecto, en inglés una de las primeras acepciones de la palabra «*decent*» es «*satisfactory; of an acceptable standard*» (satisfactorio, de un nivel aceptable), agregándose en uno de los diccionarios consultados, el siguiente ejemplo: «*All she wants is a decent job with decent wages*» (todo lo que ella quiere es un trabajo decente, con un salario decente)⁸. Y en español, la sexta acepción del adjetivo «decente» es «de buena calidad o en cantidad suficiente»⁹. Por lo que se puede partir de la constatación de que,

aún en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel *suficiente en calidad y cantidad*.

5. Como se ha dicho, la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social¹⁰.

O sea que, en esta primera -y tal vez preliminar- formulación, el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social¹¹.

Sin perjuicio de esto, ya en el documento comentado aparece la decisión de relacionar esa noción preliminar de trabajo decente con los cuatro objetivos estratégicos fijados para el programa de la OIT para 2000-2001, que, se supone, tenderían a la consecución de un trabajo decente. Estos cuatro objetivos estratégicos son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la pro-

tección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y d) el fomento del diálogo social¹².

6. En un documento regional apenas posterior, el trabajo decente aparece definido como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social¹³. Llama la atención algunas diferencias: se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; no aparece la referencia a los ingresos adecuados, que puede considerarse subsumida en la de calidad del empleo y tampoco figura la referencia al tripartismo y el diálogo social, aunque ésta también podría considerarse ínsita en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Estos caracteres que no figuran en la definición propuesta en el referido documento, son -en cambio- mencionados y desarrollados luego, incluyendo otros de interés, como la formación profesional¹⁴.

7. Posteriormente, en el primer informe global correspondiente al procedimiento de seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el

La primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social

1 1

trabajo (1998), referido a la libertad sindical y la negociación colectiva, se relaciona íntimamente a la libertad sindical con el trabajo decente, considerando a aquella como condición y carácter esencial de éste.

En efecto, este documento *comienza* destacando «el cometido crucial de la libertad sindical y de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de un trabajo decente»¹⁵, concepto que se reitera más adelante¹⁶.

8. En otros documentos, el Director General de la OIT ensayó nuevas definiciones análogas a las antes referidas, que ratifican algunos elementos, subrayan otros y añaden otros más.

1 2

Así, por ejemplo, la que dice que «por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana»¹⁷. En ella aparecen nuevos conceptos relevantes, como el de *seguridad* que, como se verá, ha ido cobrando cuerpo en la formulación del trabajo decente, y los de *equidad* y de *dignidad humana*, íntimamente relacionados con el ya referido contenido ético de la idea.

Otra definición formulada por el mismo Director General de la OIT, es la que presenta al trabajo decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisio-

nes que afectan a los trabajadores¹⁸. En este caso destacan la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación.

9. Como ya se adelantó, se comitió al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) elaborar el paradigma de trabajo decente y formular estrategias para su difusión y promoción. En los primeros documentos oficiales emanados del IIEL luego de recibir este mandato, aparecen algunas reflexiones que interesa reseñar.

Por una parte, se dice que la tarea central del Instituto será ahora la de «crear un paradigma de trabajo decente» y dotarlo de «una estructura teórica»¹⁹. Por otra parte, también el Instituto relaciona ese concepto aún no totalmente definido de trabajo decente con cuatro de los objetivos estratégicos de la OIT para 2000-2001, identificándolos como sus «cuatro componentes básicos»²⁰, y agregando que el trabajo decente no es la suma de estos supuestos componentes, sino el resultado de su interacción²¹.

Finalmente, en el Programa y Presupuesto del Instituto para 2000-2001 se incluyen dos reflexiones de interés. Una, la de que «el concepto de trabajo decente aúna cierto número de cuestiones que han formado parte de las preocupaciones de la OIT desde sus orígenes»²². Otra, la de que «el trabajo decente se refiere tanto a la calidad como a la cantidad del empleo»²³.

10. A la vez, en la Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se reafirma que el de trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado²⁴, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades²⁵

11. En conclusión necesariamente preliminar y provisional, puede decirse que el de trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético.

Puede agregarse también que en el seno de la OIT se le han atribuido los siguientes caracteres:

- trabajo productivo y seguro;
- con respeto a los derechos laborales;
- con ingresos adecuados;
- con protección social; y
- con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

La seguridad en el empleo es destacada por algunos documentos ya citados del Director General, pero también en uno de los estudios técnicos, en el cual se sostiene que «el trabajo decente necesita seguridad»²⁶. Es cla-

ro que la seguridad en el trabajo, que forma parte de la calidad del empleo -también ya referida-, exige cierta continuidad o estabilidad de la relación de trabajo y se vincula estrechamente, en la actualidad, con la formación profesional. Pero ésta, como se verá, tiende a constituirse en un componente esencial del concepto de trabajo decente también por otras razones, e incluso puede ser considerada como un requisito o condición de la consecución del objetivo del trabajo decente. A estas cuestiones se dedica la segunda parte de este trabajo.

Consecuentemente, en su *Presentación* del Documento de referencia presentado por Cinterfor/OIT a la XXXV Reunión de su Comisión Técnica, el Director General de la OIT se refiere al trabajo decente como aquél con condiciones adecuadas y protección social, en el que se respeten los derechos fundamentales a todos los que trabajan y con posibilidad de desarrollar un diálogo social transparente, agregando: “un trabajo que sea un instrumento de superación permanente, un lugar para desarrollar sus capacidades”(…) “y mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas”²⁷. Como se ve, también aquí aparece,

Trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades

explícitamente, el nexo entre trabajo decente y formación.

II. El papel de la formación profesional en relación con el trabajo decente

12. Actualmente la formación profesional es considerada como un *derecho fundamental* de los trabajadores -recogida como tal en múltiples Pactos y Declaraciones de derechos humanos, así como en creciente número de Constituciones-, y al mismo tiempo como un *instrumento económico* que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Si a esto se suma que en la *sociedad del conocimiento* el papel de la educación, la formación y la formación continua es esencial, parece claro que no es posible, hoy, apuntar a un trabajo decente sin formación profesional.

1 4

Por lo demás, ésta se relaciona íntimamente con algunos de los elementos o caracteres que la OIT considera componentes esenciales del trabajo decente:

- *la igualdad o no discriminación* depende, entre otros factores, pero cada día más, del acceso a la educación y a la formación profesional, así como a la formación continua²⁸;
- el papel de la formación en *la empleabilidad* del trabajador, así

como en sus condiciones de adaptabilidad y en sus posibilidades de conservación del empleo, casi no necesita fundamentación²⁹;

- la relación de la formación con *la protección social* ha sido destacada por los sindicatos europeos y recogida en documentos de la OIT, como «la necesidad de promover la educación continua para aquellos que sufren el riesgo de exclusión ante el crecimiento de la sociedad de la información, así como para los trabajadores de más edad»³⁰;
- 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 2000³¹.

De ahí que en algunos de los documentos antes referidos se haya incluido a la formación profesional -a veces aludida a través de la fórmula «desarrollo de los recursos humanos»- en la idea de trabajo decente³².

1. La formación profesional como derecho fundamental

13. Si el trabajo decente es aquél en el cual se respetan los derechos de los trabajadores, parece claro que para la elaboración de aquel concepto es necesario atender a estos derechos y especialmente a los que son parte de los

derechos humanos o derechos fundamentales.

Al respecto, Amartya SEN ha subrayado que la introducción de la noción de trabajo decente y su promoción como objetivo o propósito, ponen de relieve la importancia de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales en un contexto en el cual tal vez estos habrían perdido cierto protagonismo o podrían ser objeto de cierto cuestionamiento, ante la preocupación por el desempleo creciente y la consecuente tentación de crear algún empleo, cualquiera fuera su calidad. La postulación del trabajo decente viene a resaltar el propósito de «que las soluciones para atajar el desempleo no sean aducidas para privar de sus condiciones de trabajo razonables a las personas ocupadas»³³.

Pero SEN ha agregado algo más. En su opinión, la segunda característica conceptual de la iniciativa de la OIT en pos del trabajo decente es que insiste en el reconocimiento de los derechos, y no solamente en el cumplimiento de los plasmados en la legislación laboral vigente ni en la conveniencia del establecimiento de nuevos derechos, sino que además se vincula con la concepción de que *existen derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación*, porque son consustanciales a toda sociedad decente³⁴.

14. Pues bien. El derecho a la formación profesional está reconocido no

solamente en la legislación comparada, en las constituciones y en las normas internacionales, sino que además forma parte de ese elenco de *derechos humanos o derechos fundamentales*.

En efecto, hoy en día está fuera de discusión que «la educación y la formación constituyen un derecho para todos», tal como lo establece categóricamente el párrafo 8 de la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la 88ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*El derecho a la formación profesional ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales a través de las normas internacionales universales, regionales o comunitarias sobre derechos humanos, así como de las normas internacionales del trabajo y también de las Constituciones nacionales*³⁵.

Así, no puede dejar de subrayarse que el derecho a la formación profesional está proclamado como tal en muchas de las más importantes Declaraciones y Pactos universales y regionales sobre derechos humanos. *Entre otras*, este reconocimiento aparece en las siguientes:

- a) Constitución de la OIT (Preámbulo, 1919 y Declaración de Filadelfia, 1944);
- b) Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948);

1 5

- c) Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre (OEA, 1948);
- d) Carta de la OEA (1948, reiteradamente modificada desde 1967);
- e) Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1961);
- f) Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966);
- g) Convención Americana sobre Derechos humanos (OEA, 1978);
- h) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos o «Protocolo de San Salvador» (OEA, 1988);
- i) Carta Comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores (Unión Europea, 1989);
- j) Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998);
- k) Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000);
- l) Tratado de la Unión Europea (última versión: Tratado de Niza, 2001);

Del mismo modo, las constituciones de muchos países incluyen el derecho a la formación en el elenco de derechos fundamentales: entre otras, las de Alemania, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Italia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela³⁶.

La formación profesional está reconocida, pues, como uno de los derechos humanos fundamentales, en los

principales pactos y declaraciones internacionales y en las constituciones de un importante conjunto de países de América y Europa³⁷, y por tanto es uno de los derechos que un trabajo decente debe respetar.

15. Pero además de ser uno de los derechos humanos básicos -lo que por sí solo es razón suficiente para sostener que no puede ser calificado como decente un trabajo en el que no haya acceso a la capacitación-, la formación profesional tiene estrechas relaciones con otros derechos laborales fundamentales, llegando a condicionar la efectividad de algunos de ellos.

En efecto, como se verá más adelante, el mismo *derecho al trabajo* depende, cada día más, de la formación profesional. Lo mismo puede decirse del *derecho a condiciones de trabajo dignas* y a una *remuneración justa*. En gran medida, el *derecho a no ser discriminado en el empleo* tiene mejores posibilidades de ser alcanzado por trabajadores que cuentan con adecuada formación. La formación profesional también desarrolla importantes vínculos con el *diálogo social* y la *negociación colectiva*.

En otras palabras, *la formación profesional es un derecho humano fundamental que en tanto tal se impone por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; pero al mismo tiempo es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros de-*

rechos que también constituyen el trabajo decente.

16. Por otra parte, el derecho a la formación profesional no solo contribuye a la configuración del trabajo decente, tal como se viene de explicar, sino que, en su aspecto educacional, es un hecho formativo de la persona humana, un instrumento de enriquecimiento, de realización y de desarrollo del individuo y, por su intermedio, de la sociedad toda. En el mundo del trabajo, la formación profesional -al igual que la educación en la sociedad global- es requisito de ciudadanía, de goce de derechos, de realización de la persona³⁸.

Esta dimensión mayor -verdaderamente superior- de la formación está recogida en el párrafo 4 del artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo 142 (1975) sobre Desarrollo de los recursos humanos, que establece que las políticas y programas de orientación y formación profesionales «tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de *comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual y colectivamente, sobre éstos*». Tan es así, que se ha destacado que el Convenio 142 viene a proclamar el *principio de antropocentrismo* de la formación profesional, en tanto derecho del trabajador tendiente a promover su desarrollo personal³⁹.

Así, la formación profesional no solamente integra el concepto de trabajo decente sino que además lo en-

vuelve, ayudando a configurar un entorno que lo haga viable. No habrá trabajo decente sin democracia, justicia social y ciudadanía. Y no habrá nada de esto sin educación, incluida la formación profesional.

2. La formación profesional como instrumento económico

17. Pero la formación profesional no es solo un derecho de los trabajadores. Es también un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Desde esta perspectiva, la formación interesa a gobiernos y empleadores.

Actualmente ya «no pueden obtenerse mayores niveles de productividad, competitividad y calidad, bajo el enfoque de una limitada y reducida formación»⁴⁰. En efecto, la globalización, la facilidad de traslado de los capitales -tanto financieros como fijos- y el avance tecnológico, han determinado que la mano de obra capacitada sea una de las ventajas comparativas más desequilibrantes⁴¹. Paralelamente, el avance tecnológico influye para que la competitividad más rentable y duradera se obtenga a través de la calidad y el valor agregado y no de la disminución del costo. Y es claro igualmente, que calidad y valor agregado requieren también de mano de obra capacitada y del aprovechamiento pleno de todo capital humano, lo que in-

1 7

La formación profesional es un derecho humano fundamental que en tanto tal se impone por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; pero al mismo tiempo es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros derechos que también constituyen el trabajo decente

18

cluye a varones y mujeres. Por ello hay una estrecha relación entre adecuada gestión de personal, fortalecimiento de la competitividad empresarial, e igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

Por otro lado, es obvio que la productividad de un trabajador adecuadamente capacitado será muy superior a la de otro no calificado.

Por eso, la Resolución sobre el Desarrollo de recursos humanos de 2000 establece en su párrafo 11 que «el costo de la educación y la formación debería considerarse como una inversión», del mismo modo que, poco antes, el Director General de la OIT había manifestado ante la Organización Mundial del Comercio que «la aplicación de políticas sociales juiciosas, con inversiones en el desarrollo de recursos humanos, redundan en altos beneficios, no solo sociales, sino también económicos»⁴².

Ahora bien, especialmente para los países subdesarrollados, la ventaja competitiva que significa contar con mano de obra calificada depende, también, de la capacidad del país de retener a las personas que se han formado

y de emplearlas apropiadamente en esas actividades. De lo contrario, habría habido un esfuerzo inútil y frustrante, generador de desempleo ilustrado, subocupación y emigración⁴³. Como puede verse, reaparece aquí un fuerte lazo con el trabajo decente. Es menester calificar, pero para que esa inversión sea económicamente rentable, se debe garantizar trabajo decente.

18. Por lo demás, la formación profesional es un importante factor de empleabilidad. Si bien la formación no genera empleo por sí sola, contribuye en gran medida a que el individuo compita mejor por los puestos de trabajo disponibles o esté en condiciones de preservar el empleo que posee⁴⁴. En este último aspecto, la ventaja es compartida por el trabajador y el empleador. Este dispondrá de un trabajador con iniciativa, polifuncional o con aptitudes para la polifuncionalidad, activo y competitivo, mientras que esas mismas condiciones permitirán al trabajador adaptarse a los cambios y así disponer de mayores posibilidades de conservar su puesto de trabajo.

De tal modo, la formación es parte de toda política de empleo que apunte a la empleabilidad en un trabajo decente. Cuanto mayor sea la calificación del trabajador, mayor será su empleabilidad en un trabajo decente. Así, la formación profesional también propende, desde este ángulo, a la consecución del objetivo del trabajo decente.

Pero la inversa también es cierta. No solo la formación incide positivamente sobre el trabajo decente, sino que además éste favorece el mejoramiento de la capacitación. En efecto, las competencias se desarrollan en gran medida en el trabajo, por lo cual, un trabajo decente es un ámbito y una ocasión de aprendizaje, perfeccionamiento y actualización. En este plano, la modalidad de la formación continua desempeña el rol estelar. Y entonces, así como el acceso a la formación es un requisito del trabajo decente, también se constata que el trabajo decente asegura la formación continua. Así aparecen en escena -otra vez- nuevos derechos laborales cuya eficacia viabiliza la formación en el trabajo, en especial, tiempo libre para capacitación y guarderías.

Entre formación profesional y trabajo decente se da una relación dialéctica, de ida y vuelta, en la cual por una parte, la formación es condición y componente del trabajo decente y por otra parte, éste brinda el ámbito apropiado para la ejecución de determinadas acciones de formación, cada vez más necesarias e importantes, como enseguida se verá.

19. Por otra parte, hoy en día se reconoce la incidencia fundamental del conocimiento en el desarrollo. En efecto, las economías ya no se basan únicamente en la acumulación de capital y fuerza de trabajo: también es crecientemente necesaria la acumulación de conocimiento e información. La inves-

tigación genera innovaciones tecnológicas y productivas. El conocimiento pasa a ser la base del trabajo humano y un factor más de producción. Tan es así, que se habla de la irrupción de la *sociedad del conocimiento*. En ésta, el acceso al conocimiento y la información se asemeja, en importancia, a lo que en la sociedad industrial suponía el acceso al capital. Como consecuencia, la educación acrecienta su protagonismo.

Al mismo tiempo, el desarrollo tecnológico y en especial de la informática, vienen introduciendo otros cambios importantes en la economía y en el trabajo. El último Informe de la OIT sobre el empleo en el mundo⁴⁵, recuerda que la tecnología de las comunicaciones y la información (TCI) incrementan notablemente las necesidades de formación, so pena de ampliar irremisiblemente la «brecha digital» entre los países y aumentar el desempleo y la exclusión. En efecto, el informe advierte que aun cuando se simplificara y generalizara el acceso a la TCI, el beneficio de la revolución digital será escaso o nulo -y hasta podría resultar pernicioso- si no se alcanzaran los niveles de formación adecuados. La incapacidad de asimilar y aprovechar la TCI podría constituir uno de los mayores riesgos económicos y sociales a los que se estarían enfrentando nuestras sociedades.

Por tanto, la necesidad de invertir en formación se vuelve aún más acuciante y si la formación continua ya era

un requisito de empleabilidad, lo es más aún en la era digital. Para que los nuevos trabajos de la TCI sean decentes hace falta más formación y especialmente más formación continua⁴⁶.

3. La formación profesional y los objetivos estratégicos de la OIT

20. Como ya se dijo, la OIT viene identificando sus objetivos estratégicos con algunos de los componentes del trabajo decente. De lo hasta aquí expuesto parece claro que la formación es requisito y componente del trabajo decente, pero de todos modos puede ser útil señalar brevemente algunas vinculaciones adicionales y especiales que la formación mantiene con aquellos.

20

Ya se indicaron suficientemente las relaciones estrechísimas de la formación con los derechos fundamentales, a tal punto de formar parte de ellos. Así, uno de los objetivos estratégicos de la OIT es el de promover los derechos fundamentales incluidos en la Declaración de 1998, entre los cuales destacan *la participación del trabajo forzoso y del trabajo infantil*, siendo clara la vinculación de la educación y la formación con esos objetivos, a tal punto que el Convenio Internacional del Trabajo 182 y la Recomendación 190 incluyen diversas referencias a su papel en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Corresponde agregar aquí que, como ya se adelantó, *la igualdad de trato o no discriminación*, que es uno de los principios proclamados en la Declaración de 1998, depende, entre otros factores, del acceso a la educación y a la formación profesional. En gran parte de los colectivos discriminados o desfavorecidos puede encontrarse un déficit de formación. A la inversa, la discriminación es menos frecuente o aguda respecto de los trabajadores que gozan de empleos de mayor calidad.

Como bien se expresa en el párrafo 6 de la Resolución sobre Desarrollo de recursos humanos de 2000, «la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces (estos instrumentos) han de abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y de personas con necesidades especiales...».

Especialmente en relación con la cuestión de género, se ha sostenido que la segregación de la mujer está determinada o alentada, en buena medida, por deficiencias en la formación profesional tanto inicial como continua⁴⁷. Así, en algunos casos concretos se ha

podido constatar que el acceso a la formación es desigual e inequitativo, dado que los más capacitados son los que demandan y obtienen más capacitación. Y si bien la participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, aún es insuficiente, y se concentra en la capacitación para los niveles ocupacionales más bajos y en acciones puntuales o concretas, demasiado específicas⁴⁸. Más aún, la reciente *brecha digital* ya comentada se sumaría a las dificultades de género, en cuanto se constata que el usuario típico de Internet en el mundo es varón de menos de 35 años de edad, con educación universitaria, con ingresos elevados, radicación urbana y angloparlante⁴⁹.

De todo lo cual se deduce que la promoción de la igualdad de género en el trabajo pasa por acciones formativas que atiendan especialmente a la empleabilidad de la mujer y a que ella acceda, también, a un trabajo decente⁵⁰. En efecto, la formación profesional puede contribuir a mejorar las oportunidades educativas de mujeres y varones, atendiendo a las singularidades y necesidades diferentes de unas y otros, y a eliminar los condicionamientos sociales que estimulan la discriminación de la mujer en el trabajo. El papel de la educación -incluida la formación profesional- es esencial, por ejemplo, para valorizar el trabajo de atención y cuidado de niños y ancianos y apuntar a que las responsabilidades familiares sean efectivamente compartidas.

21. No es necesario volver sobre el papel de la formación en la promoción del empleo y en especial del empleo de calidad y de la empleabilidad. Puédese en cambio hacer una referencia al papel de la formación como instrumento de *protección social*.

La implantación de la protección social como objetivo de las políticas sociales y como principio jurídico puede ser considerada como uno de los logros de la humanidad en el siglo XX. Se trata de permitir el acceso de todas las personas a niveles mínimos de seguridad ante los denominados riesgos o contingencias sociales, tales como, entre otras, la enfermedad, los accidentes, la vejez, el desempleo y la exclusión. La protección social, que incluye a la seguridad social y la rebasa, consiste en la intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos. La formación es un componente esencial de este concepto de protección social, en la medida en que ésta debe prever la rehabilitación de los trabajadores afectados por reducciones de plantilla, mediante servicios de capacitación y seguros de desempleo ofrecidos a los que han quedado sin trabajo⁵¹.

Aparecen aquí aquellas modalidades de formación más vinculadas con los riesgos sociales, y especialmente con el desempleo: la *formación de desempleados* o su recalificación pro-

fesional, la *formación continua*, la recalificación de *adultos*, y la formación de *jóvenes*, entre otras⁵².

22. El *diálogo social*, cuarto objetivo estratégico de la OIT considerado además como componente del trabajo decente, encuentra en la formación profesional un tema apropiado y una ocasión de coincidencia de intereses de los actores. En efecto, la *dualidad* de la formación profesional (por un lado derecho de los trabajadores y por el otro instrumento empresarial) ofrece un campo propicio para un diálogo que en momentos de políticas de ajuste y alta competencia comercial, se vuelve difícil y ríspido en torno a los temas tradicionales de negociación.

2 2

La varias veces citada Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos dedica extensos y acertados párrafos al diálogo social sobre formación.

Entre otras disposiciones, destaca el párrafo 18, según el cual, «los sindicatos y las asociaciones de empleadores (...) deberían contribuir a la formación haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros», para inmediatamente agregar que «particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, la negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación». El párrafo 19 subraya que «los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre

la formación, compartir responsabilidades en la formulación de políticas de formación y educación y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en formación planificada y llevarla a cabo». Y de inmediato agrega que «el gobierno debería proporcionar un marco para el establecimiento de asociaciones y de un diálogo social efectivo en el campo de la formación y el empleo».

Luego, el párrafo 20 constata que «el ámbito y eficacia del diálogo social y de las asociaciones en el campo de la formación se ven actualmente limitados por la capacidad y los recursos de los actores respectivos», con lo cual desemboca en el objetivo estratégico de la OIT de fortalecer a los actores sociales para promover el diálogo.

En lo que parece ser una importante conclusión sobre este aspecto, el párrafo 20 de la Resolución termina estableciendo que, «en su calidad de organización tripartita, la OIT debería liderar la cooperación internacional en la creación de capacidades en pos del establecimiento de un diálogo social y de asociaciones en el campo de la formación». Agrega, finalmente, que «tendrían que desplegarse esfuerzos adicionales en beneficio de los países en desarrollo».

En cumplimiento de este mandato, Cinterfor/OIT ha promovido, en cooperación con otras oficinas, departamentos y programas de la OIT, la realización de un conjunto de estudios

sobre este tema y ha comenzado a publicar la Serie «Aportes para el Diálogo Social y la formación»⁵³.

Conclusiones

23. El de trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social.

Por su parte, si la formación es uno de los derechos humanos y además constituye un requisito fundamental para el acceso al empleo de calidad, circunstancia ésta que se acrecienta en un contexto de mundialización, regionalización, tecnologización y de advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento, aquella deber ser, necesariamente, parte esencial del trabajo decente.

Así, hoy en día no hay trabajo decente posible sin formación adecuada. Y del mismo modo que ésta es condición y componente de aquél, un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación

24. Tampoco es posible alcanzar altos y persistentes niveles de productividad competitividad, sino a partir de la inversión en capacitación.

25. Al mismo tiempo, la formación profesional se revela como un espacio de convergencia de *intereses generalmente contrapuestos*, como lo son los de empleadores, trabajadores y gobiernos y de *acciones o política* de las diversas organizaciones que en número creciente vienen ocupándose de esta materia. Ofrece así, la formación, una atractiva oportunidad para el diálogo social y la articulación de políticas.

26. Esa dinámica de formación y trabajo decente tiene una dimensión especial que no ha sido desarrollada en este documento, pero que debe ser señalada. Es la recién referida de la mundialización y la regionalización⁵⁴. La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000 sobre Desarrollo de los Recursos Humanos lo indica también en su párrafo 2, al establecer que «se reconoce cada vez más que la mundialización presenta una dimensión social que requiere una respuesta social» y que «la educación y la formación son componentes de una respuesta económica y social a la mundialización».

Así es que, por ejemplo, tanto en la Unión Europea como en el Mercosur, cada uno en su medida y a su manera, el tema de la formación ha sido y

Aceptado que la formación profesional forma parte de la noción de trabajo decente, que es condición para el alcance del objetivo del trabajo decente y que además ésta supone acceso a la capacitación, se impone la conclusión metodológica de que es necesario incorporar a los medidores del trabajo decente algunos indicadores de la formación

continúa siendo encarado como esencial⁵.

Cabría todavía alertar respecto del hecho siguiente. Si no hay trabajo suficiente y decente en todo el mundo, los países más desarrollados verán crecer indefinidamente sus problemas de inmigración no deseada. Y ello sin entrar a considerar la cuestión teórica de que la globalización de la economía debería suponer la de la fuerza de trabajo.

conclusión metodológica de que es necesario incorporar a los medidores del trabajo decente algunos indicadores de la formación.

Así, sería necesario medir índices de alfabetización, de escolaridad y de formación profesional inicial. También habría que medir la frecuencia y extensión de la formación continua y de los programas específicos de formación para colectivos tales como desocupados, mujeres, jóvenes, etc. También sería recomendable cuantificar el grado en que la negociación colectiva regula la formación y el nivel de participación de los actores sociales en su gestión.

2 4

27. Aceptado que la formación profesional forma parte de la noción de trabajo decente, que es condición para el alcance del objetivo del trabajo decente y que además ésta supone acceso a la capacitación, se impone la

28. En todo caso, y volviendo a lo conceptual, es claro que en el marco actual en el cual educación y trabajo tienden a coincidir cada vez más⁵⁶, “la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente⁵⁷. ♦

NOTAS

¹ OIT, *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1999.

² STANDING, Guy, *Modes of control: a labour-status approach to decent work*, OIT, Ginebra, nov. 2000, p. 1.

³ OIT, *Proposal for a Decent Work Pilot Programme (DW/PP)*, Ginebra, 10 oct. 2000, policopiado como «borrador», p. 2.

⁴ OIT, *Trabajo decente para la mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín*, Oficina para la Igualdad de Género, policopiado s/f, p. 10.

⁵ La OIT ha encomendado al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) la elaboración del paradigma de trabajo decente y ha constituido un grupo de trabajo especial al efecto (*conf. lo expuesto infra*, nº 7).

⁶ SOMAVÍA, Juan, *Discurso del 1º de mayo de 2000 en presencia del Papa Juan Pablo II*, Comunicado de prensa OIT/00/15. Allí se aprecian varias alusiones a la dignidad humana y al ejercicio consciente del sentido moral.

⁷ Por su orden, LOCKE, Richard, KOCHAN, Thomas y PIORE, Michael, *Replanteamiento del estudio comparado en las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1995, vol. 114 N^o, p. 180; ERMIDA URIARTE, Oscar, *Relaciones laborales: nuevas variables e indicadores*, en revista Judicatura, Montevideo 1999, N^o 40, ps. 56 y 63; GRUPO BOLOGNA/CASTILLA-LA MANCHA, SECRETARÍA PRO TÊMPORE, *Concepto y medición del trabajo decente*, policopiado, Montevideo 2001, párrafos 1 y 5.

⁸ *Oxford wordplace dictionary*, Oxford 1993, p. 165. V.t., trabajo de EGGGER, Phillippe y SENGENBERGER, Werner, publicado en este mismo volumen.

⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 21^a ed., Madrid 1992. Conf. BARRETTO GHIONE, Hugo, *Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*, Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación, N^o 7, Cinterfor/OIT, Montevideo 2001, párrafo 3 (en prensa).

¹⁰ OIT, *Trabajo decente*, cit., p. 15.

¹¹ Ídem, ps. 15-16.

¹² Ídem, ps. 4-5.

¹³ OIT, *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas*, Memoria del Director Regional a la 14^a Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima 1999, p. ii.

¹⁴ Véase *infra*, N^{os} 10 y 11.

¹⁵ OIT, *Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra 2000, p. VII.

¹⁶ Ídem, p. 2.

¹⁷ SOMAVÍA, Juan, *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT*, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov. - 3 dic. 1999), <http://www.ilo.org> e incluido en SOMAVÍA, Juan, *Perspectives on decent work*, OIT, Ginebra 2000, p. 1 y sigs. (en esta publicación pueden consultarse varios de los documentos del Director General de la OIT sobre este tema, aquí citados).

¹⁸ SOMAVÍA, Juan, *Introduction*, en «Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Report of the Director General», Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva 2000, vol. I, p. X.

¹⁹ I.I.E.L., *Informe del Director*, Ginebra 2000, párrafo 9.

²⁰ Ídem, párrafos 14-15. Esta idea es recogida en el Informe de la 42^a Reunión de la Junta Directiva del Instituto (GB, 279/17, 279^a R.), Ginebra 2000, párrafo 4.

²¹ Ídem.

²² I.I.E.L., *Programa y presupuesto para 2000-2001*, Ginebra 2000, párrafo 32.

²³ Ídem, párrafo 34.

²⁴ *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*, Memoria del Director General, OIT, 89^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2000, párrafo 3.5.

²⁵ Ídem, párrafo 1.1.

²⁶ STANDING, Guy, *ob. cit.*, p. 39.

²⁷ SOMAVÍA, Juan, *Presentación*, en Cinterfor/OIT, *Formación para el trabajo decente*, Documento de Referencia N^o 1, XXXV Reunión de la Comisión Técnica, Brasilia 2001, p. 1. Véase también el libro que con el mismo título publicara Cinterfor/OIT en la colección "Trazos de la Formación" N^o 12, Montevideo 2001, p. 7.

²⁸ OIT, *Trabajo decente para la mujer...*, cit., p. 14.

²⁹ OIT, *Globalizing Europe...*, cit., p. 28.

³⁰ Ídem, p. 27.

³¹ Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos, adoptada en la 88^a reunión (2000) de la Conferencia Internacional del trabajo, especialmente párrafos 18 a 20.

³² SOMAVÍA, Juan, *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada...*, cit., párrafo 30; OIT, *Proposal for a Decent work programme...*, cit., ps. 38 a 40, 42 y 68.

³³ SEN, Amartya, *Trabajo y derechos*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 2000, vol. 119 N^o 2, p. 131.

³⁴ Concepción ésta a la que responde la Declaración de la OIT de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

³⁵ BARBAGELATA, Héctor-Hugo, (ed.), BARRETTO GHIONE, Hugo y HENDERSON, Humberto, *El derecho a la formación profesional en las normas internacionales*, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000, p. 11.

³⁶ Ídem, ps. 35-36 y 161 y sigs.

³⁷ Ídem, p. 43.

³⁸ En Derecho, persona es el sujeto de derechos, el titular de derechos, que puede y sabe ejercerlos.

³⁹ GARMENDIA ARIGÓN, Mario, *Legislación comparada sobre formación profesional. Una visión desde los convenios de la OIT*, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000, ps. 20-22.

⁴⁰ OIT, *Trabajo decente y protección para todos...*, cit., p. 38.

⁴¹ REICH, Robert, *El trabajo de las naciones*, trad. esp., Buenos Aires 1993, ps. 13, 18, 83-84, 139, 153 y 256 a 259.

⁴² SOMAVÍA, Juan, *Un trabajo decente para todos...*, cit.

⁴³ MORDELKI, Daniel, *Hoy, dentro de quince años*, en «Bitácora», suplemento de «La República», Montevideo 24.XII.2000, p. 16.

⁴⁴ Conf. párrafos 3 y 9 de la Resolución de 2000 sobre Desarrollo de recursos humanos y ERMIDA URIARTE, Oscar y ROSENBAUM RÍMOLO, Jorge, *Formación profesional en la negociación colectiva*, Cinterfor/OIT, Montevideo 1998, ps. 13-14.

⁴⁵ OIT, *El empleo en el mundo, 2001. La vida en el trabajo en la economía de la información*, Ginebra 2001.

⁴⁶ Conf., también, OIT, *Globalizing Europe...*, cit., p. 27.

⁴⁷ OIT, *Trabajo decente para la mujer. Una propuesta de la OIT...*, cit., p. 14.

⁴⁸ VALENZUELA, María E., *Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur*, documento policopiado presentado al Seminario Internacional «Diálogo social, tripartismo e igualdad de oportunidades en el Mercosur», Santiago 2000.

⁴⁹ SILVEIRA, Sara, *Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur*, www.cinterfor.org.uy. Véase también, de la misma autora y en el mismo sitio, *La política formativa con dimensión de género: avances y desafíos para el nuevo siglo*, ponencia presentada al Primer seminario latinoamericano sobre género y formación profesional, Panamá 2000.

⁵⁰ Otra cuestión importante, pero que no es este el lugar para tratarla, es la de si el trabajo decente para la mujer es el mismo que para el varón.

⁵¹ Informe del Secretario General de la ONU, *El mejoramiento de la protección social y la reducción de la vulnerabilidad en el actual proceso de mundialización*, Comisión de Desarrollo Social, 39º período de sesiones, 13-23 febrero 2001, cit. por BARRETTO GHIONE, Hugo, *Diálogo social y formación...*, cit., párrafo 3.

26

⁵² Véase también *supra*, párrafo 11.

⁵³ En ella se han publicado ya los siguientes títulos: ROSENBAUM RÍMOLO, Jorge, *Negociación colectiva sobre formación en el Mercosur*, Montevideo 2000; CAPPELLETTI, Beatriz y otros, *Actores sociales y formación en Argentina*, Montevideo 2000; DIEESE, *Diálogo social sobre formação no Brasil*, Montevideo 2000; REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Diálogo social sobre formación en México*, Montevideo 2000; CÉSPEDES, Roberto, *Diálogo social sobre formación en Paraguay*, Montevideo 2001; y ROSENBAUM RÍMOLO, Jorge, *Diálogo social sobre formación en Uruguay*, Montevideo 2001. Actualmente está en prensa el N° 7 de esta Serie: BARRETTO GHIONE, Hugo, *Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*.

⁵⁴ Como lo destaca SEN, Amartya, *loc. cit.*, ps. 138-139

⁵⁵ Véase ERMIDA URIARTE, Oscar y BARRETTO GHIONE, Hugo (coords.), *Formación profesional en la integración regional*, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000.

⁵⁶ «Learning and working become related pursuits» OIT, *Globalizing Europe...*, cit., p. 1.

⁵⁷ OIT, *Resolución...cit.*, párrafo 3.