

FORMACION PROFESIONAL Y TRABAJO DECENTE

La formación profesional incide en cuestiones individuales de la relación laboral (categoría, límites al *jus variandi*, salario, derecho a la promoción, etc.), así como en la jornada de trabajo.

Los cambios en la forma de trabajar, la innovación tecnológica y el advenimiento de la “sociedad de la información” están modificando profundamente los requerimientos y competencias exigidas a las personas, produciendo altos grados de exclusión social. Se trata de un “*concepto antiguo y difuso*”¹, ya que la formación profesional aparece con significados no siempre coincidentes, comprendiendo tipos y modalidades educativas diversas y formando parte de institucionalidades también diversas.

La tecnología avanza y los institutos no formales han dado respuestas a las demandas educativas deseadas. Para luego los institutos formales desarrollar las más tradicionales, centrales y exclusivas.

DENOMINACIONES:

El concepto formación significa “acción o efecto de formar o formarse”, atendiendo al proceso como al producto; “formar”, equivale a “educar, adiestrar”. A su vez, profesional designa la práctica de una profesión, siendo el “empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho a retribución”. En definitiva, refiere al proceso de educación o adiestramiento en la práctica de un empleo, facultad u oficio inherente al trabajo remunerado.

Palomeque y Alvares de la Rosa: *“FP como aquella que comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desarrollo cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a favorecer la formación en las empresas.”*

Huego Barreto identifica ciertas notas caracterizadoras de la FP:

- ✓ Acciones tenientes a la adquisición de conocimientos y habilidades a emplear en el mundo del trabajo;
- ✓ Llevadas a cabo por una pluralidad de agentes educativos y sociales;
- ✓ Realizadas preponderantemente (pero no únicamente) por un circuito formal de enseñanza.

Mario Garmendia, destaca el valor instrumental que posee la FP para el empleo: *“los sistemas de formación deben constituirse en instrumentos eficaces para brindar al individuo la posibilidad de acceder y mantener un empleo, facilitarle una adecuada inserción en el mercado de trabajo”*.

Se concibe a la formación profesional como un proceso continuo que comprende:

¹ Ducci, María Angelica, Formación Profesional: vía de apertura, OIT, 1983, pág. 15.



- 1) la etapa previa al perfeccionamiento contrato de trabajo, cuando el trabajador desea acceder al empleo,
- 2) Su fase de ejecución, es decir la cual el trabajador está desarrollando tareas y donde debe conservar su empleo,
- 3) Y una etapa posterior que suele ser eventual, donde se intenta recalificar al trabajador en situación de desempleo, en aras de una pronta reinserción en el mercado de trabajo.

Barreto plantea **carácter hipertextual de la formación profesional**, ya que no solo refiere a un derecho humano fundamental sino que además se constituye en un instrumento de políticas de empleo y en una dimensión de la competitividad de las empresas *“en virtud de sus conexiones múltiples a diversos aspectos de la relación de trabajo y a los cambios que vienen procesándose en el mundo del trabajo”*.

Para **Casanova**, se entiende que la FP deja de ser para una época o situación acotada para la vida, la realidad indica que si las personas no se siguen capacitando, no podrán reinsertarse.

Se relaciona con la aptitud, adquirida mediante acciones tendientes a la adquisición de conocimientos y habilidades a emplear en el mundo del trabajo.

DEFINICION DE TRABAJO DECENTE

En ingles, *“decent”* es satisfactori; of an acceptable standard (satisfactorio, en un nivel aceptable). Se trata de un trabajo decente con un salario decente. En español *“decente”* implica buena calidad o en cantidad suficiente. Por lo que un trabajo decente, **implicaría aquel suficiente en calidad y cantidad**.

En **1999** se hace la **primera definición** sobre trabajo decente por parte del Director de la OIT, donde se la definió como: *“todo trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y cuenta con una remuneración adecuada y protección social.”*

Donde se lo caracterizaría por:

- a) ser un **trabajo productivo y seguro**,
- b) Con **protección de derechos laborales**,
- c) Con **ingresos adecuados**,
- d) Y con **protección social**,
- e) Posteriormente, se le agrega el carácter de **tripartitos y de dialogo social**.

Lo anterior seria alineado con los objetivos estratégicos planteados por la OIT para dicho periodo entre 2000-2001: la promoción de derechos sociales, la promoción del empleo, la protección social contra situaciones de vulnerabilidad y el fomento del dialogo social. Siendo el trabajo decente el resultado de la interacción de estos cuatro componentes.

Más adelante el concepto de trabajo decente será definido como *“un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social”*.

En este último concepto, se sustituye la idea de trabajo productivo, manejada en 1999, por la de empleo productivo, a su vez no aparece la referencia a los ingresos, considerándose



abracada en la calidad del empleo, tampoco hace referencia al tripartismo y el dialogo social, como en una primera instancia.

Posteriormente, se establece el primer informe global sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT de 1998, donde se apunta a la libertad sindical y la negociación colectiva como los mecanismos para alcanzar un trabajo decente.

Dentro de algunas definiciones que se manejaron con posterioridad acerca del trabajo decente fueron:

Trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y dignidad humana”. Se observa un íntimo relacionamiento con un contenido ético.

Trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. Destacando la idea de seguridad y de participación de los trabajadores.

Ermida Uriarte: *“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.

Un carácter importante del trabajo decente constituye la seguridad, el cual forma parte de la calidad del empleo, ya que exige cierta continuidad o estabilidad de la relación laboral y esto se vincula con la FP.

El Director de la OIT, refiere al trabajo decente como aquel en condiciones adecuadas y protección social, en el que se respeten los derechos fundamentales a todos los que trabajan, con posibilidad de desarrollar un dialogo social transparente. Implica un trabajo que sea un instrumento de superación permanente, un lugar para desarrollar sus capacidades y mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas. ”

Componentes esenciales de trabajo decente:

- ✓ Igualdad y no discriminación del acceso a la educación y a la formación profesional, así como a la formación continua.
- ✓ Papel de la formación en la empleabilidad del trabajo, como es sus condiciones de adaptabilidad y en sus posibilidades de conservación del empleo.
- ✓ Formación relacionada con la protección social, 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.
- ✓ Vinculación cada vez más estrecha entre el dialogo social y la formación profesional. La FP como fórmula de desarrollo de los recursos humanos en la idea de trabajo decente.

Según la OIT, el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores



perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

FORMACIÓN PROFESIONAL EN RELACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE

La noción de trabajo decente es un concepto en formación, cuyo contenido no está definido. Según la OIT, trabajo decente puede ser:

- Un objeto o propósito
- Como un concepto que involucra o articula diversos objetivos, valores y políticas.
- Un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país.

Promover el trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana.

En concreto, trabajo decente implica que todos los que trabajan tienen derechos, subrayándose así el carácter fuertemente ético valorativo del concepto.

La FP constituye un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. No es posible hoy apuntar a un trabajo decente sin formación profesional.

A su vez, la importancia de la FP viene siendo reconocida crecientemente, como derecho fundamental de los trabajadores generando un consenso de que la competitividad empresarial se basa en el valor agregado, la calidad y el denominado “capital humano”. La capacitación es reconocida como factor de empleabilidad y en materia de las políticas de empleo. Todo esto aumenta con la incorporación de las nuevas tecnologías informáticas y el surgimiento de la sociedad del conocimiento.

Para **Ermida Uriarte** “*no hay trabajo decente posible sin formación adecuada. Y del mismo modo que ésta es condición y componente de aquel, un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación*”.

Se plantea que así como el acceso a la formación profesional es un requisito del trabajo decente, también el trabajo decente asegura la formación continua. Entre la FP y el trabajo decente se da una **relación dialéctica**, de ida y vuelta, en la cual por una parte, la **FP es condición y componente del trabajo decente** y por otra parte, **este brinda el ámbito apropiado para la ejecución de determinadas acciones de formación**, cada vez más necesarias e importantes.

La FP es un derecho humano fundamental que se impone por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; a su vez es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros derechos (incluso el propio derecho del



trabajo) que también constituyen el trabajo decente”; pudiéndose decir que *“la formación es requisito y componente del trabajo decente”*.²

FORMACION PROFESIONAL COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Constituye un derecho fundamental reconocido por instrumentos internacionales, ingresando a través del bloque de constitucionalidad a los países internos.

Recomendación Internacional del Trabajo N°195 de 2004, reconoce la **FP como un derecho fundamental**, promoviendo el **dialogo social y la negociación colectiva**, como medio para instrumentar las políticas de formación.

A su vez, constituye uno de los elementos esenciales del paradigma del trabajo decente, en el entendido de que permite no solo la conservación del empleo sino también promover la calidad del mismo.

Víctor Abramovich y Christian Courtis, establecen los efectos jurídicos que se despliegan el reconocimiento de la FP como derecho fundamental, en tres niveles de obligaciones: obligaciones de respeto, obligaciones de protección, y obligaciones de satisfacción. Por lo que tanto el Estado (a través de los poderes públicos concretando políticas de empleo) como los particulares, deben asegurar algún tipo de las obligaciones anteriores respecto de la FP.

Raso Delgue, *“compete al Estado adoptar las medidas que puedan actuar sobre la oferta y la demanda de trabajo, medidas que pueden concretarse en la instalación de oficinas de colocación, la organización de cursos de FP, prioridades de empleo en favor de ciertas categorías y la asistencia temporaria a los desocupados.”*

En cuanto a esto se destacan las políticas activas de empleo, es decir aquellas que buscan ayudar a los desempleados a encontrar empleo más rápidamente, y evitar que quienes estén ocupados puedan caer en desempleo, permitiendo un crecimiento del empleo. Se procura mejorar y adecuar las habilidades y capacidades de los trabajadores y los desempleados.

FP 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.

Actualmente la FP integra la construcción de los derechos fundamentales del trabajador, se trata de un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleos y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas.

Amartya Sen, establece que para la noción de trabajo decente, se plantea la importancia de las condiciones de trabajo y los derechos laborales, en un contexto en el cual tal vez estos habrían perdido cierto protagonismo o podrían ser objeto de cierto cuestionamiento, ante el desempleo creciente y la tentación de crear empleos de cualquier calidad.

² Uriarte, Ermida Formación para el trabajo decente OIT, 2011 pag.21-22



Se trata de que las soluciones ante el desempleo no sean convocadas para privar de sus condiciones de trabajo a las personas ya ocupadas.

Sen insiste en el reconocimiento de derechos, derechos fundamentales, que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación porque son circunstanciales a toda sociedad decente. El derecho a la FP está reconocido en la legislación comparada, en las constituciones y en las normas internacionales, así como también, forma parte de ese elenco de derechos humanos o derechos fundamentales. “La educación y la FP constituye un derecho para todos”.³

El derecho a la FP esta proclamado como tal en:

- ✓ Constitución de la OIT (Preámbulo, 1919, y Declaración de Filadelfia, 1944)
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)
- ✓ Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre (OEA, 1948)
- ✓ Carta de la OEA (1967)
- ✓ Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1961)
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (ONU, 1966)
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1978)
- ✓ Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador (OEA, 1988)
- ✓ Carta Comunitaria de Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores (Unión Europea, 1989)
- ✓ Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998)
- ✓ Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000)
- ✓ Tratado de la Unión Europea (2001)

No puede ser calificado como decente un trabajo en el que no haya acceso a la capacitación. El mismo derecho al trabajo depende cada día más de la formación profesional. El derecho a condiciones de trabajo dignas y a una remuneración justa. El derecho a no ser discriminado en el empleo tiene mejores posibilidades de ser alcanzado por trabajadores que cuentan como adecuada formación.

La FP es un derecho humano fundamental que en tanto tal se impone por si 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.

La FP contribuye a la configuración del trabajo decente, siendo un **derecho formativo de la persona humana**, un **instrumento de enriquecimiento, de realización y de desarrollo** del individuo y, por su intermedio, de la sociedad toda. **La FP es un requisito de ciudadanía**, de goce de derechos, de la realización de la persona.

Párrafo 4 del artículo 1 del CIT 142 (1975), establece que las políticas y programas de orientación y formación profesionales “tenderán por mira mejorar la aptitud del individuo de

³ Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la 88ª reunión de la Conferencia de la OIT (2000).



comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual y colectivamente, sobre estos”.

FP envuelve el concepto de trabajo decente pero a su vez lo envuelve 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 FP.

LA FORMACION PROFESIONAL COMO INSTRUMENTO ECONOMICO

FP no es solo un derecho de los trabajadores, también es un instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Por lo anterior la FP, interesa tanto a empleadores y gobiernos.

La FP 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.

Hoy en día, no se pueden obtener altos niveles de productividad y calidad, bajo el enfoque de una limitada y reducida formación, por lo tanto la mano de obra capacitada sea una de las ventajas comparativas más desequilibrantes.

A su vez, 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. La calidad y el valor agregado requieren de mano de obra capacitada y del aprovechamiento pleno de todo capital humano, lo que incluye a varones y mujeres. Existe una estrecha relación entre adecuada gestión de personal, fortalecimiento de la competitividad empresarial e igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

Es evidente que la productividad de un trabajador capacitado será muy superior a la de otro no calificado. El costo de la educación y la formación debería considerarse como una inversión. La aplicación de políticas sociales juiciosas, con inversiones en el desarrollo de recursos humanos, redundan en altos beneficios, no solo sociales, sino también económicos.

La ventaja que implica contar con mano de obra calificada depende 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 emigración. El Estado debe orientar a las personas a trabajar de lo que cuenta con mayor empleabilidad en el mercado y no únicamente de lo que a las personas les gusta, ya que si dicha capacitación no cuenta con buen nivel de inserción en el mercado, implicaría generar profesionales frustrados.

La FP es un importante factor de empleabilidad. 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 posee. Aquí la ventaja es compartida entre el trabajador y el empleador.



Un trabajador por 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.

Cuanto mayor sea la calificación del trabajador, mayor será su empleabilidad en un trabajo decente. La FP también propende a la consecución del objetivo del trabajo decente.

La incidencia del conocimiento en el desarrollo es fundamental. Las economías ya no se basan únicamente en la acumulación de capital y fuerza de trabajo, es crecientemente necesaria la acumulación de conocimiento e información. La investigación genera innovaciones tecnológicas y productivas.

Se plantea la irrupción de la **sociedad del conocimiento** con gran acceso a la información, y como consecuencia, la educación acrecienta su protagonismo. El desarrollo tecnológico y en especial, el de la informática incrementan notablemente las necesidades de formación, ya que el beneficio de la revolución digital será escaso o nulo (incluso negativo) sino se alcanzan los niveles de formación adecuados para adecuarse a las mismas. Lo anterior llevaría a crear riesgos económicos y sociales severos. Por lo tanto se resalta la importancia de una formación continua.

La educación y la formación son componentes de una respuesta económica y social a la mundialización. 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. Tampoco es posible alcanzar altos y persistentes niveles de productividad competitividad, sino a partir de la inversión en capacitación.

LA FORMACION PROFESIONAL Y LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA OIT.

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, incluyendo aquí la educación y la formación entre esos objetivos.

La igualdad de buen trato o la no discriminación (principios proclamados por la OIT) dependen del acceso a la educación y a la formación profesional entre otros. Los colectivos discriminados o desfavorecidos se encuentran con un déficit de formación. A la inversa, la discriminación es menos frecuente o aguda en trabajadores que gozan de empleos de mayor calidad.

Se debe establecer el **poder negociador que imprime la formación para los trabajadores**, ya que la educación y la formación de alta calidad son **instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas** y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo.

Ya que, estudios plantean que la segregación de la mujer está determinada o alentada, en buena medida, por deficiencias en la formación profesional tanto inicial como continua, constatando un acceso a la educación desigual e inequitativo, ya que los más capacitados son los que demandan y obtienen mayor 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 específica. La brecha digital anterior, se sumaría a las dificultades de género.

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.

Ofrece así, la formación, una atractiva oportunidad para el diálogo social y la articulación de políticas.

FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN SOCIAL.

La formación es un componente esencial ya 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 empleo. Entre otras se destacan: formación de desempleados o su recalificación profesional, la formación continua, la recalificación de adultos, y la formación de jóvenes, entre otras.

Diálogo social comprende el trabajo decente. 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. El objetivo de la OIT es fortalecer a los actores para promover el diálogo.

La negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación. 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.

A mayor nivel de formación que cuente el trabajador, mayor responsabilidad y tecnificación de la tarea; a mayor competencia comunicativa, mayores niveles de interacción, trabajo en equipo, y eventualmente participación. La formación, por tanto además de connotar un atributo de la persona, que le permite seguramente obtener grados cada vez superiores de satisfacción material y vocacional en el trabajo (subordinado o autónomo), contribuye también a medir el grado de calidad del empleo

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.

A su vez, es necesario incorporar a los medidores del trabajo decente algunos indicadores de la formación:

- ✓ medir índices de alfabetización, de escolaridad y de formación profesional inicial,
- ✓ medir la frecuencia y extensión de la formación continua y de los programas específicos de formación para colectivos tales como desocupados, mujeres, jóvenes, etc.



Transversalización de Derechos Humanos

Lic. Mariana Ferraro Umpiérrez

mferraro@bios.edu.uy

- ✓ cuantificar el grado en que la negociación colectiva regula la formación y el nivel de participación de los actores sociales en su gestión.

En síntesis:

“la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente”.