

## INTRODUCCIÓN

### I.1 Objeto de estudio

1. El presente trabajo procura sistematizar los contenidos y las modalidades de diálogo social y negociación desarrollados por los actores sociales en materia de formación profesional en los países del Mercosur y México.

Por tanto se delimita, en lo sucesivo y en primer lugar, el término *diálogo social* respecto de otros afines -con los cuales muchas veces se emplea en forma intercambiable- para luego ingresar en el repaso de la experiencia particular de los países seleccionados y de los procesos de integración regional sudamericanos, con especial énfasis en el Mercosur; finalmente, se trazan algunas perspectivas y reflexiones sobre el curso futuro, sus escollos y posibilidades.

Conviene advertir desde ya que en la región no se han registrado acuerdos sociales en los cuales la formación sea un tema exclusivo; antes bien, y según se verá, resulta un ítem de presencia recurrente pero integrado al debate más general sobre políticas de empleo y de aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Entre otras cosas, este dato es revelador de la creciente y estrecha relación de la formación con el mundo del trabajo.

En otro orden, se observa y destaca en este estudio otra vertiente reciente y peculiar del diálogo social sobre formación profesional. En concreto, la apertura de espacios de debate de aspectos sociolaborales en los procesos de integración regional –hasta ahora imbuidos excesivamente de una impronta meramente mercantil– ha generado un protagonismo cada vez mayor de la formación profesional, y los resultados de esa opción se han traducido en instrumentos jurídicos de relevancia, como por ejemplo la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

La razón de esta presencia de la formación profesional en el diálogo social y en la práctica misma de los actores sociales en todos los niveles se justifica, si se atiende al hecho que vincula o tiene su incidencia en temas tan actuales y decisivos como la productividad, la competitividad y las relaciones laborales en general. Cinterfor ha destacado en alguna de sus publicaciones, el carácter “hipertextual” de la formación profesional, dando cuenta así de esta inocultable realidad.

---

## 1.2 La *formación* como instrumento de *protección social* y conformadora del concepto de *trabajo decente*

2. La implantación de la protección social como objetivo de las políticas sociales y como marco jurídico consagrado en las principales declaraciones de derechos fundamentales de la persona humana puede considerarse como uno de los logros del siglo XX. Se trata de permitir el acceso de todas las personas a niveles mínimos de seguridad contra riesgos o contingencias variopintas como las enfermedades, la vejez, el desempleo y en definitiva, y más *modernamente*, la exclusión social.

La protección social presenta un horizonte más amplio que la seguridad social, a pesar de que ésta constituya su elemento esencial. Así, la protección social puede definirse como “una 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”<sup>1</sup>. La formación, lejos de quedar al margen, resulta un componente fundamental del concepto, en la medida que todo sistema de protección social 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 trabajo”<sup>2</sup>. Ocurre que “la historia demuestra que la protección social evolucionó como un complemento importante de la relación laboral moderna; en la actualidad tiene aún más peso, debido a la mayor flexibilidad de los mercados de trabajo. La protección social puede estimular a que se invierta en educación y formación profesional, aumentando así el capital humano”<sup>3</sup>.

La formación participa así del elenco de medidas necesarias (al nivel de otras básicas como la salud y la vivienda) para asegurar la protección social de todas las personas.

**3** Entre los enfoques innovadores que se están formulando desde el ámbito laboral para asegurar niveles de protección adecuados, figura el del *trabajo decente*.

En la Memoria del Director General de la OIT a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo se indica que “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Se dice a su vez, que para la OIT “el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social”.

La formación comporta un ingrediente de primer orden de lo que se ha denominado *trabajo decente*. El vínculo estrecho entre formación y trabajo decente se traduce en que “trabajo decente abarca tanto la cantidad como la calidad del empleo y ofrece una base para nuevas políticas y estrategias de educación y formación”, dice por su parte la Resolución sobre “Desarrollo de recursos humanos” de la 88ª Conferencia de la OIT.

---

1 Informe del Secretario General de las Naciones Unidas “El mejoramiento de la protección social y la reducción de la vulnerabilidad en el actual proceso de mundialización”. Comisión de Desarrollo Social 39 período de sesiones 13 al 23 de febrero de 2001.

2 Doc. cit. pág. 6.

3 Doc. cit. pág. 7-8.

---

Ello resulta coherente con la definición misma de “decente”, en la medida que una de sus acepciones es, justamente, “de buena calidad o en cantidad suficiente”<sup>4</sup>.

Consecuentemente, la revisión de la Resolución N° 150 de 1975 debería tratar una serie de temas enumerados en la parte final del documento de la Conferencia citado, entre los que figura el fomento del “trabajo decente por medio de una definición del cometido de la educación y formación”.

Pese a cierta indefinición que todavía no marca suficientemente los perfiles conceptuales de *trabajo decente*<sup>5</sup>, es claro que dada la importancia adquirida por el “capital intelectual” de las personas, los grupos y las empresas en el actual contexto productivo mundial, más la consideración no menor de que la formación constituye un derecho fundamental de los trabajadores<sup>6</sup>, puede concluirse que la formación es un componente esencial a tener en cuenta, para dibujar los contornos y salvar esta deficiencia.

Por tanto, toda elaboración futura no debe soslayar esta dimensión personal e intransferible que el trabajador pone en juego en su desempeño laboral, como son las capacidades y competencias adquiridas más su legítima aspiración a la mejora de sus condiciones de trabajo y promoción profesional vía la adaptación, el empleo de calidad y la protección social.

---

4 Diccionario de la Real Academia Española, 21 ed. 1992 pág. 665.

5 ERMIDA URIARTE, Oscar. Concepto y medición del trabajo decente. Documento elaborado para el Grupo de Bologna/Castilla-La Mancha. Montevideo 2000 (paper).

6 BARBAGELATA, Héctor-Hugo, BARRETTO GHIONE, Hugo y HENDERSON, Humberto. El derecho a la formación profesional y las normas internacionales. Cinterfor/OIT. 2000 pág. 33 a 45.