

# I

## Diálogo social internacional

### 1. Consideraciones generales

Tanto la denominada “globalización” de la economía, como las prácticas más exitosas o promisorias de integración regional (claramente, la Unión Europea), ponen de relieve, cuando se profundiza un poco el análisis –algo más allá de la mera comparación de costos–, la importancia, por una parte, de la formación profesional, y por otra parte, de la negociación colectiva multinacional en sentido lato.

En efecto, la convicción de que las verdaderas ventajas comparativas en el comercio internacional radican, en el mediano y largo plazo, mucho menos en los costos que en la disponibilidad de adecuadas infraestructuras y de mano de obra altamente calificada para el manejo de la tecnología y preparada para adaptarse a sus cambios<sup>9</sup>, destaca la importancia estratégica de la capacitación en el marco de la competencia económica internacional. Esto determina, en términos económicos, la preferencia por una estrategia productiva basada en el valor añadido por sobre una de reducción de los costos<sup>10</sup>.

Así, “en el largo plazo, las normas de competencia laboral se perfilan con un enorme potencial en el plano internacional, actuando como marco de referencia capaz de exhibir los planos de competitividad entre países sobre una base más sólida, eficiente, justa y equitativa que la que ha prevalecido hasta ahora. Ello contribuirá a que las decisiones sobre movimiento de capitales, flujos de inversión, reubicación de la producción, relaciones comerciales y migraciones laborales, se realicen en base al conocimiento, reconocimiento y valorización de la calidad de los recursos humanos disponibles en determinado país, región, zona o localidad, en contraposición a decisiones tomadas exclusivamente a

<sup>9</sup> Robert Reich, *El trabajo de las naciones*, trad. esp., Buenos Aires 1993, págs. 13, 18, 153 y 256 a 258.

<sup>10</sup> Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Priore, *Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional*, en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra 1995, vol. 114 N° 2, págs. 165 a 174.

partir de bajos costos laborales y libre disponibilidad de recursos naturales. A nivel de cada país, se estimulará y elevará la conciencia sobre la necesidad de invertir en formación de capital humano como resorte fundamental de las ventajas comparativas en el mercado mundial”<sup>11</sup>.

Estas mismas consideraciones son válidas, *mutatis mutandi*, en el marco de los procesos de integración regional. En ellos, la educación y la formación profesional son ejes básicos de la competitividad del bloque regional en cuestión, pero al mismo tiempo surgen las necesidades de compatibilización de los sistemas nacionales, por ejemplo, en materia de certificación.

Paralelamente, es ya conocido el importante papel de la negociación colectiva y de otras formas de diálogo social en el marco de los espacios de integración regional<sup>12</sup>. Así es que en la Unión Europea se han registrado experiencias destacables de diálogo social en materia de formación profesional, que vale la pena registrar. En el Mercosur, la discusión entre representantes gubernamentales, sindicales y empresariales ha estado presente pero no ha plasmado, por el momento, en acuerdos relevantes.

## 2. La experiencia de la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea, el abordaje de la formación profesional por la negociación colectiva se plasmó a través del denominado Diálogo Social, del que participan las confederaciones de la industria nucleadas en la UNICE y las confederaciones sindicales que agrupa la CES.

La base de las prácticas comunitarias está estipulada en el Tratado de la CEE (de 25/III/57), que en su artículo 118 B dispone que la Comisión se esfuerce en desarrollar el diálogo entre los interlocutores sociales a nivel europeo, pudiendo llegar, si aquellos lo estiman deseable, a relaciones convencionales.

A su vez, el Acuerdo sobre la política social de 1992 (7/II/92), prevé en su art. 3º que la Comisión tiene por cometidos promover la consulta de los interlocutores sociales a nivel comunitario y tomar toda medida útil para facilitar el diálogo, velando por mantener el equilibrio de las partes. Para lograrlo, con anterioridad a la presentación de proposiciones en el dominio de la política social, se consultará a los interlocutores sobre la orientación posible de una acción comunitaria<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> María Angélica Ducci, *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*, en OIT, “Formación basada en competencia laboral”, Montevideo 1997, pág. 25.

<sup>12</sup> Oscar Ermida Uriarte, *Negociación colectiva e integración regional*, en “Mercosur y Derecho laboral”, Montevideo 1996, págs. 73 y siguientes, especialmente págs. 79 y siguientes.

<sup>13</sup> Sobre el régimen actualmente vigente de interacción entre autonomía y heteronomía normativas en la Unión Europea, puede verse: María del Mar Ruiz Castillo, *El Diálogo social en el ámbito de la Unión Europea*, en la Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid 1997, N° 85 págs. 707 y sigs. esp. págs. 715 a 719 y 722 a 724.

Las vías a través de las cuales se estimula el diálogo social consisten, en lo fundamental, en consultas a los interlocutores sociales, obteniéndose *avisos* o *pareceres* (dictámenes) y *recomendaciones* de las organizaciones europeas de empresarios y trabajadores, o en negociaciones entre aquellos, las que pueden concluir en un *acuerdo*. En este contexto, se han establecido numerosos *dictámenes comunes* u *opiniones conjuntas*, algunos de los cuales refieren –precisamente– a la formación profesional.

De modo concomitante, a partir de la década del sesenta, se recurrió a la creación de diversos Comités Consultivos Profesionales, de composición tripartita, contándose entre ellos con un Comité sobre Formación Profesional.

Asimismo, existen niveles generales de concertación en cuestiones tales como las políticas de empleo, una de cuyas instancias es la del Comité Permanente del Empleo (creado en 1970), entre cuyas temáticas ha abordado, precisamente, la formación profesional.

En forma paralela, también se han encauzado formas de diálogo social de carácter sectorial, en especial a partir de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero, (CECA, 1952), como una instancia precursora en este campo.

Por su parte, periódicamente se llevan a cabo cumbres del diálogo social, que reúnen a los interlocutores sociales europeos de más alto nivel y que cuentan con un grupo de trabajo sobre educación y formación.

En suma, es posible sostener que el conjunto de las experiencias descritas ha contribuido a la conformación de un sistema europeo de relaciones profesionales, estimulando y favoreciendo el desarrollo de la autonomía colectiva, por la vía de un fuerte desenvolvimiento de la negociación colectiva en sentido amplio.

### **2.1. Enumeración**

Una extensa nómina de instrumentos convencionales generales se refieren a la formación profesional, tal como se ha destacado. Pueden citarse, indicativamente, los siguientes documentos que, de acuerdo con su importancia, se enuncian siguiendo un criterio cronológico de aprobación:

- 1.- Dictamen común concerniente a la estrategia de cooperación para el crecimiento del empleo de 6/XI/86;
- 2.- Dictamen común sobre la formación y la motivación, la información y la consulta de 6/III/87;
- 3.- Dictamen común referido a la creación de un espacio europeo de movilidad profesional y geográfica y el mejoramiento del funcionamiento del mercado de trabajo en Europa, de 13/II/90;
- 4.- Dictamen común sobre la educación básica, la formación inicial y la formación profesional de adultos, de 19/VI/90;
- 5.- Dictamen común relativo a las nuevas tecnologías, la organización del trabajo y la adaptabilidad del mercado de trabajo, de 10/I/91;
- 6.- Acuerdo concerniente al rol de los interlocutores sociales, de 31/X/91;
- 7.- Dictamen común referido a las modalidades susceptibles de permitir el acceso efectivo más duradero posible a la formación, de 20/XII/91;
- 8.- Dictamen común sobre las cualificaciones profesionales y su validación, de 13/X/92;
- 9.- Recomendación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empleadores de Europa (UNICE) y del Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), relativo al funcionamiento de los comités consultivos interprofesionales, de VI/93;
- 10.- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas sobre el acceso a la formación profesional permanente, de 30/VI/93;
- 11.- Dictamen común sobre las acciones y el rol futuro de la Comunidad en el dominio de la educación y la formación, en consideración al rol de los interlocutores sociales, de 28/VII/93;

- 12.- Propuesta de los interlocutores sociales relativa a la puesta en marcha del acuerdo anexo al Protocolo sobre la Política Social del Tratado de la Unión Europea, de 29/X/93;
- 13.- Dictamen común sobre las mujeres y la formación, de 3/XII/93;
- 14.- Esquema director para las grandes orientaciones de las políticas económicas, de 5/XII/93;
- 15.- Dictamen común sobre la contribución de la formación profesional a la lucha contra el paro y la reinserción de los desocupados en el mercado de trabajo, considerando la nueva situación creada por el Libro Blanco, de 4/IV/95;
- 16.- Orientaciones de los interlocutores sociales para transformar la recuperación en un proceso de crecimiento durable y creador de empleos. Dictamen común elaborado por el grupo macroeconómico del diálogo social, de 16/V/95;
- 17.- Política de empleo establecida en el Consejo Europeo de Essen. Declaración común de los interlocutores sociales europeos dirigida al Consejo Europeo de Madrid de diciembre de 1995, de 21/X/95;
- 18.- Comunicación de Conclusiones del Consejo de las Comunidades Europeas sobre el Libro Blanco "Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva", de 6/V/96.
- 19.- Comunicación a los Estados Miembros por la que se fijan las orientaciones modificadas para los programas operativos o las subvenciones globales que los Estados miembros están invitados a presentar en el marco de la iniciativa comunitaria sobre Adaptación de los Trabajadores a las Transformaciones industriales (ADAPT) destinada a fomentar el empleo y la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales (publicada en el Diario Oficial de las CC.EE. de fecha 10/VII/96).

Concomitantemente, diversos documentos recogen los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales en los niveles sectoriales. Entre los más trascendentes, es posible destacar:

A) En la Agricultura

- 1.- Dictamen referido al perfeccionamiento profesional y el cese de actividades de trabajadores agrícolas en el marco de medidas socioculturales propuestas por la Comisión, de 23/V/79;
- 2.- Dictamen sobre los aspectos sociales de la política agrícola común, de 1981;
- 3.- Dictamen en materia de formación de los trabajadores agrícolas, de 26/XI/82;
- 4.- Dictamen concerniente a las medidas socio estructurales de acompañamiento de la política agrícola común, de 24/XI/86;
- 5.- Dictamen sobre la formación agrícola, de 18/XI/93.

B) En la Navegación Interior

- 1.- Dictamen sobre un proyecto de directiva para el reconocimiento recíproco de certificados de conducta, de 21/X/88;
- 2.- Conclusiones del grupo de trabajo "Formación profesional", de 21/I/88.

C) En el Transporte por Ferrocarril

- 1.- Dictamen sobre el proyecto de directiva de la Comisión europea concerniente a los permisos de las empresas ferroviarias, de X/93.

D) En la Pesca Marítima

- 1.- Recomendación relativa a la formación profesional dentro de la pesca marítima, de 12/XII/90;
- 2.- Recomendaciones adoptadas en el seminario consagrado a los aspectos sociales de la política común de pesca, de 8/IV/92.

E) En el Comercio

- 1.- Memorándum referido a la formación en el comercio detallista, de 19/X/88.

F) En la Costura

- 1.- Declaración común sobre el empleo. Declaración sobre las prioridades de Essen en materia de empleo, de 16/XI/95.

G) En la Industria de Limpieza

- 1.- Orientaciones adoptadas por la FENI y la Euro-FIET en el marco del diálogo social sobre la formación profesional, de 9/II/95.

H) Textiles y Vestido

- 1.- Dictamen común por un mejor acceso de las mujeres a la formación profesional en el sector de textiles y vestimenta, de 16/VI/94.

Por su proyección en el campo de la formación profesional, examinaremos los aspectos más destacados que contienen algunos de los pronunciamientos comunitarios en la materia.

**2.2. El Dictamen Común de 19 de junio de 1990  
sobre la enseñanza básica, la formación profesional inicial  
y la formación de adultos**

El pronunciamiento de referencia parte de la base de estimar que este tema asume un rol fundamental en la estrategia de realización del mercado interior en el proceso de integración europea.

Los actores sociales, poniendo en práctica las consultas y negociaciones propias del diálogo social, asumen en esta instancia como antecedente, su Dictamen Común de 6 de marzo de 1987, por el que se reconoce que el proceso de introducción de nuevas tecnologías resultará económicamente más rentable y socialmente aceptable, si es acompañado, entre otros aspectos, por una formación eficaz y una motivación de los trabajadores de la empresa en todos los niveles, que les permita asumir –a través de su compromiso personal– los esfuerzos de adaptación y de formación requeridos al efecto.

Los principales enunciados del Dictamen de 1990, desarrollan los aspectos teleológicos y programáticos de la enseñanza y la formación profesional.

Desde el punto de vista finalístico, se entiende que la educación básica y la formación profesional son necesarias tanto para que los ciudadanos de la Unión Europea puedan realizar sus derechos, como para que la propia unidad europea se desarrolle con éxito.

Ello significa que, de acuerdo con los propósitos enunciados en el Dictamen, la formación profesional debe ser enfocada como un instrumento de efectivización de los derechos del ciudadano, al mismo tiempo que, en el desenvolvimiento del proceso de integración, la educación es considerada como una trascendente inversión. Por un lado, pues, la formación es *un derecho ciudadano*; por otro, es *una inversión*.

Por su parte, el pronunciamiento comunitario incluye una formulación del *contenido programático* o de principios sobre:

- (a) la educación básica, la formación profesional inicial y el ingreso al trabajo;
- (b) la igualdad de oportunidades;
- (c) la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formación profesional inicial;
- (d) la responsabilidad directa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formación profesional de adultos (recapitación, formación continua, etc.).

Con relación a esta última, los interlocutores sociales consideran que debe prestarse una atención especial a ciertos problemas de inserción profesional y de reciclaje de los adultos, en particular respecto de los trabajadores menos cualificados, las pequeñas y medianas empresas, los hombres y las mujeres que acrediten dificultades en su reingreso al mercado de trabajo, los trabajadores migrantes o sus hijos, las minorías étnicas, las personas discapacitadas y los desocupados de larga duración.

Se demanda por las partes autoras del Dictamen, que las medidas que se adopten promuevan el mayor acceso posible a las oportunidades de formación.

En materia financiera, se propone que los costos de la formación profesional continua decidida por la empresa y conforme a las necesi-

dades de ésta, deberá ser de cargo del empleador, sin perjuicio de promoverse que el costo integral de esa formación –sea la que se realice dentro de la empresa como en el exterior–, pueda ser deducido de los impuestos.

Finalmente, cabe destacar que la regla que inspira este parecer común de los actores sociales se asienta en la libre elección, por parte de cada trabajador, del tipo de formación que se corresponda a su necesidad de desarrollo personal y a su propio proyecto profesional, sin perjuicio de ser ayudado por las acciones de formación financiadas por fondos públicos o deducciones fiscales u otras modalidades que prevean las legislaciones nacionales.

Un pronunciamiento de las partes sociales posterior al examinado (el dictamen común de 6 de noviembre de 1990), introduce un desarrollo de aquél, versando más concretamente sobre *la transición de la escuela a la vida adulta y profesional*.

### **2.3. El Dictamen común de 13 de octubre de 1992 sobre las calificaciones profesionales y los mecanismos de validación de las mismas (diplomas y certificados)**

Este Dictamen parte, igualmente, de la norma de 1987, interpretando que la competitividad de la Europa del futuro dependerá de la aptitud de medir su concurrencia en términos de calidad y de servicio, debiendo contar para ello con una población activa altamente calificada y motivada, capaz de responder al proceso permanente de cambios tecnológicos, económicos y sociales. La inversión en educación y formación para permitir la adquisición de competencias y calificaciones, a todos los niveles y en toda la sociedad, según estiman los actores sociales, resulta más que vital en las dinámicas condiciones del mercado de trabajo.

A partir de esa premisa, las partes entienden que la cuestión de las calificaciones profesionales y de su validación, es de gran importancia, siéndolo concientes de su extrema complejidad, tanto a nivel nacional como de Europa en su conjunto. Para ello, es necesario un acercamiento concertado que establezca una información recíproca y aporte la máxima transparencia en el ámbito europeo.

No obstante el desarrollo de numerosas actividades en esta área, y de la adopción de la Directiva del Consejo de 21/XII/88 sobre un sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales de una du-

ración mínima de tres años y de programas tales como Eurotecnet, Forcem, Erasmus, Petra y Lingua, existe una preocupación de los interlocutores sociales por la ausencia de consultas en ciertos casos como, por ejemplo, las “eurocalificaciones”, y por la falta de coordinación de las diferentes iniciativas en el seno de la Comisión de la CEE.

Por ello, se trazan algunos *principios rectores*, consistentes en lo fundamental en:

- a) la transferibilidad de las calificaciones y los diplomas profesionales dentro de toda Europa;
- b) la transparencia y claridad de los objetivos (principalmente en materia de evaluación y validación);
- c) la necesidad de que se consideren las competencias y conocimientos de los trabajadores, adquiridos fuera del sistema formal de educación y de validación (como, por ejemplo, el aprendizaje por la experiencia);
- d) el entendimiento de que las calificaciones y los diplomas no son un fin por sí mismos, pero sí constituyen un medio de garantizar una mano de obra más competente;
- e) la advertencia de que, para invertir en formación, es conveniente verificar si el sistema utilizado permite adquirir las competencias requeridas;
- f) la condición de que los empleadores y sindicatos –en función de un principio fundamental de diálogo social– aporten su experiencia a la empresa en todos los problemas relativos al empleo, a la educación y a la formación;
- g) el principio de que una cooperación concreta entre los interlocutores sociales, como la que se practica especialmente a través de la negociación colectiva, resulta útil para desarrollar las calificaciones y los sistemas que las dispensan.

#### ***2.4. El Dictamen Común de 3 de diciembre de 1993 sobre las mujeres y la formación profesional***

La importancia de esta proyección del tema de la capacitación, está directamente vinculada con la presencia creciente de mano de obra fe-

menina en el mercado de trabajo comunitario, lo que se traduce en la necesidad de desarrollar la educación y la formación profesional de las mujeres, sobre la base de una igualdad de oportunidades respecto de los hombres.

Con anterioridad, en el Dictamen de 19/VI/90, los participantes habían establecido el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, y –en particular– de favorecer la participación de las mujeres en las acciones sobre formación, a través de medidas concretas que impulsaran dicha formación en los asuntos en los que las mujeres se encuentran efectivamente subrepresentadas.

Si bien se estima que en los últimos años, tanto los derechos legales como la protección jurídica de las mujeres, han sido atendidos a nivel europeo, al igual que sus perspectivas de carrera y la diversificación de elecciones profesionales de las jóvenes, el Dictamen sostiene que deberían acelerarse esas tendencias, reforzándolas a través de una acción complementaria respecto de grupos específicos, que requieren un sostén especial.

No debe olvidarse, de acuerdo a la opinión de los actores sociales, que la posición de las mujeres en el trabajo se halla fuertemente influida por las actitudes culturales dominantes en la sociedad en general, y muy particularmente en el seno de la familia, lo que traba su plena integración al mundo del trabajo. Y en el terreno de la práctica, se constata que las mujeres no participan en pie de igualdad con los hombres en la formación profesional.

Los cambios demográficos determinan que tanto los jóvenes como las mujeres, en el largo plazo, habrán de participar en el mercado de trabajo en un número altamente significativo; de hecho, ellos constituyen la mayoría de los detentadores de empleos nuevos creados en los años noventa, formando parte también de la mayoría de los desocupados de la Comunidad.

Por eso, el Dictamen propone la adopción de medidas que garanticen el acceso de las mujeres a la capacitación profesional inicial y continua, en especial atendiendo a aquellas que acceden por primera vez al trabajo, se encuentran desocupadas, se reintegran al trabajo o habitan zonas rurales.

De allí que a través de este Dictamen, se invite a los Estados a perseguir estrategias positivas a efectos de promover una formación de las

mujeres que amplíe el abanico de posibilidades de empleo y de progreso en su carrera profesional.

Para ello, se propone aumentar el espectro de la información disponible y establecer medidas que garanticen la igualdad de oportunidad para el acceso a la formación profesional de las mujeres, a través de prácticas que incluyan criterios de selección y recursos destinados a programas de capacitación, a todos los niveles (en el seno de las empresas públicas y privadas, y en los ámbitos local, regional, nacional y comunitario).

Asimismo, se recomienda tener en cuenta la necesidad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, a cuyos efectos se sugiere estudiar la promoción de programas de formación abiertos y a distancia.

En cuanto a los parámetros culturales, se recomienda promover un proceso evolutivo, a través de medidas concretas, como –a vía de ejemplo– la eliminación de los prejuicios fundados en el sexo para la elección de materias y la aplicación de métodos de instrucción en los establecimientos de enseñanza, la sensibilización de entrenadores y gestores de empresas respecto de los obstáculos potenciales para la integración de las mujeres a un gran número de empleos que habrán de crearse y empleos de naturaleza técnica, etc.

De conformidad con este Dictamen, también debería ponerse a disposición de los alumnos –sin distinción de sexos–, un servicio de orientación profesional eficaz y provisto de recursos suficientes, con dimensión europea, que proporcione información sobre las perspectivas de capacitación y de trabajo en todas las etapas de la vida profesional.

### ***2.5. El Dictamen Común de 4 de abril de 1995 sobre el papel de la formación profesional en la lucha contra la desocupación y la reinserción de los desempleados en el trabajo***

El documento parte del concepto de que la evolución permanente del mundo del trabajo exige que los trabajadores velen por su formación a lo largo de toda la vida, asumiendo cada individuo su cuota parte de responsabilidad en este punto. Para ello se requiere también que las autoridades responsables hagan todos los esfuerzos necesarios para que se cuente con recursos convenientes para la formación básica y para permitir el acceso de todos a la orientación profesional.

Entre las medidas recomendadas, se destacan:

- a) la promoción de programas de pasantías profesionales para los jóvenes;
- b) el mejoramiento de los sistemas de formación profesional inicial, para que ésta sea suficiente y de gran calidad;
- c) el ofrecimiento por las autoridades públicas de posibilidades de reciclaje de alta calidad a los desocupados de larga duración, permitiendo renovar incluso su motivación y sus perspectivas de reinserción en el mercado de trabajo, a través del acceso a un buen empleo;
- d) la promoción de los dispositivos de información y de orientación, servicios éstos considerados de crucial importancia para todos los grupos de la población (empleados o desocupados), y que deberían igualmente ayudar a comprender cuál es el tipo de formación requerida y dónde es posible adquirirla;
- e) el reconocimiento de que los interlocutores sociales juegan un papel importante en favor de ese proceso de información.

Para lograr estas metas, se resalta la interacción que debería existir entre los actores sociales y el sector educativo, tanto en términos de contribución de las empresas a los programas de educación y de formación (comprendiendo las pasantías de formación profesional), como de transición entre la escuela y la vida activa. De allí la conveniencia de estrechar los lazos mutuos entre los establecimientos de enseñanza y las empresas.

Se entiende que el programa comunitario de formación profesional “Leonardo da Vinci” puede jugar un rol trascendente con la participación activa y continua de los interlocutores sociales, en todos los niveles, al tiempo que los recursos de los fondos estructurales europeos deberían constituir la principal fuente de inversión pública en la formación, ayudando a los desocupados, así como a los trabajadores y los empleadores que deben enfrentar condiciones de empleo difíciles, resultantes de la reconversión industrial.

## **2.6. Acuerdos u opiniones comunes sectoriales**

Además de los recién mencionados dictámenes comunes generales, se registran en la Unión Europea diversos dictámenes, acuerdos u opiniones comunes o bipartitas sectoriales, esto es, restringidas a una determinada rama de actividad, aunque en el conjunto de Europa. Estos acuerdos o declaraciones han sido formulados por organizaciones profesionales sectoriales europeas, y versan total o parcialmente, sobre formación profesional.

Cabe destacar, entre ellas, el Dictamen sectorial de la agricultura de 24 de noviembre de 1986, las conclusiones del grupo de trabajo sobre formación profesional en el sector navegación interior, de 21 de enero de 1988, las recomendaciones sectoriales en la pesca marítima, de 12 de diciembre de 1990, y la Declaración común sobre el empleo, Declaración sobre las prioridades de Essen de noviembre de 1995, etc. Con referencia a esta última, cabe señalar que, sobre la base de que la producción textil, de la vestimenta y del cuero continúa siendo aún el principal empleador industrial de Europa, y de que la costura ocupa, directa e indirectamente, medio millón de personas en la Unión Europea, las organizaciones representativas de este sector (Confederación Europea de la Industria de la Costura y Comité Sindical Europeo de los Textiles, la Vestimenta y el Cuero) entendieron pertinente complementar la declaración conjunta sobre el empleo, adoptada en el marco del diálogo social que se desarrolla en su ámbito. Es así que procedieron a relevar, dentro de las prioridades de Essen –de una parte– y dentro de la declaración –de otra–, diversos puntos de importancia específica para el sector.

## **2.7. Algunas conclusiones preliminares sobre el diálogo social europeo en materia de formación profesional**

El análisis del diálogo social europeo en materia de formación profesional permite extraer algunas conclusiones preliminares sobre el tratamiento negociado del tema en un espacio de integración regional avanzada.

Así, por ejemplo, y en primerísimo lugar, se constata –especialmente en el Dictamen común sobre la educación básica, la formación inicial y la formación profesional de adultos, de 1990–, el reconocimiento de un derecho subjetivo a la formación profesional.

En segundo término, sobresale la importancia de la capacitación del personal como ventaja comparativa en la competencia internacional, así como en el proceso de integración regional. En este marco, se aprecia una clara adhesión –por lo menos teórica– a un modelo de competitividad que privilegia la calificación del trabajo sobre la reducción de su costo.

En tercer lugar, además de subrayar la necesidad de la formación continua a causa de los permanentes cambios tecnológicos y las consecuentes mutaciones en el trabajo, destaca, también, la importancia de la formación profesional inicial y aun de la educación general básica, así como la concepción de que, en definitiva, todas ellas forman parte de un sistema –el educativo– que a su vez debe integrarse, lo más armónicamente posible, con el sistema laboral.

Finalmente, una cuarta y obvia consideración que se extrae de la lectura de estos instrumentos, se refiere a la necesaria participación de los actores sociales en la definición, ejecución y evaluación de las políticas de formación profesional regionales. En ese contexto conceptual, y por la mera existencia de los Dictámenes y acuerdos mencionados, se subraya la pertinencia y la conveniencia de que la negociación colectiva aborde la cuestión de la formación profesional, incluso a nivel internacional.

### **3. La experiencia del Mercosur**

El tema de la formación profesional ha estado presente en el diálogo social, desde que este se implantara en el Mercosur, aunque no ha cristalizado, por el momento, en acuerdos o declaraciones concretas, como en el caso de la Unión Europea. Ello es explicable, de una parte, por el menor desarrollo del Mercosur como experiencia integradora en general, y de otra parte, por la menor importancia relativa que dentro del Mercosur se ha reconocido, hasta ahora, a la cuestión social, en comparación con la que se le ha atribuido tanto en la Unión Europea como en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

El Subgrupo de Trabajo N° 11 del Mercosur, que se ocupaba de los temas laborales, contó, mientras funcionó, con una Comisión de formación profesional. Sustituido por el Subgrupo de trabajo N° 10, éste constituyó solamente tres comisiones, en una de las cuales figura el de la formación profesional junto a otros temas, entre los que predomina el del empleo. Hasta ahora, las mayores preocupaciones expresadas en

<sup>14</sup> Sobre el estado de la cuestión en el Mercosur, puede verse Pedro Daniel Weinberg, *El Mercosur y la formación profesional*, en OIT, "Mercado Común de Sur", Educación Obrera N° 109, Ginebra 1997, págs. 55-56 y 62.

<sup>15</sup> Al respecto, puede verse Oscar Ermida Uriarte, *La ciudadanía laboral en el Mercosur*, en revista Derecho Laboral, Montevideo 1998, t. XLI N° 190, esp. págs. 321 a 324 y 338-339.

dicha comisión, en relación con la formación profesional, se concentran en la certificación de competencias<sup>14</sup>.

En otras palabras: en el Mercosur se tiene conciencia de la importancia de la formación profesional en el marco de la integración regional y se ha reconocido la legitimidad de la participación de los actores sociales. No se ha avanzado mucho más que esto, aunque el juicio negativo que de ello podría surgir, debería relativizarse por la consideración de que tal situación forma parte del *subdesarrollo o déficit de todo lo social* en el Mercosur, por el momento<sup>15</sup>.