

## Primera Parte

# EL DERECHO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



## Capítulo I

# El derecho de la formación profesional

### 1. Consideraciones preliminares

#### La incidencia de algunas características del Derecho Laboral uruguayo

1. Si bien resulta posible afirmar la existencia de un *derecho subjetivo* del trabajador a la formación profesional<sup>2</sup>, también es menester referir a la existencia de un **Derecho de la formación profesional**, en este caso, empleando el término “*Derecho*” en su sentido objetivo.

Este *Derecho de la formación profesional* se encuentra estrechamente vinculado con la noción y la ejecución del contrato de trabajo, instrumento que le sirve de base y a partir del cual se desarrolla en toda su potencialidad. Así lo dejan de manifiesto los diversos autores que han abordado el tema, quienes, sea a partir del análisis de textos de derecho positivo que explicitan y establecen los términos de dicho relacionamiento<sup>3</sup>, o aun edificando construcciones doctrinarias en ausencia de los mismos<sup>4</sup>, expresan la inextricable unión que existe entre la formación profesional y el contrato de trabajo, o -en todo caso- la relación de trabajo.

2. Una serie de consideraciones preliminares deben realizarse cuando se trata de detectar los trazos que deja traslucir la formación profesional en el Derecho del trabajo uruguayo.

Algunas de dichas consideraciones tienen relación con ciertas características generales del Derecho laboral de este país, que deben ser tenidas en cuenta por el analista, pues necesariamente impactan en cualquier estudio que pretenda de-

2 Barretto Ghione, Hugo, La obligación de forma a cargo del empleador. Una relectura del derecho del trabajo en clave de formación, FCU, Mdeo., 2001.

3 Como sucede en el caso de España, donde el Estatuto de los Trabajadores refiere explícitamente a la formación profesional y a su vinculación con el contrato de trabajo. Cfe. Mirón Hernández, Ma. del Mar, El derecho a la formación profesional del trabajador, CES, Colección Estudios, Madrid, 2000 y Valdés de la Vega, Berta, La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral, Ed. Trotta, Madrid, 1997.

4 Barbagelata, Héctor-Hugo, Derecho del Trabajo, 2ª ed. actualizada, T. I, vol. 2, FCU, Mdeo., 1999, p. 174, Barretto Ghione, Hugo, op. cit.

terminar la forma en que un instituto (en este caso, la formación profesional) interactúa con los diferentes ámbitos y aspectos de la disciplina.

Dentro de estas características generales merece señalarse, por ejemplo, el muy marcado fragmentarismo y dispersión que resulta propio al Derecho positivo laboral uruguayo, donde no existe un *corpus* jurídico que lo sistematice y le otorgue cohesión.<sup>5</sup> Esto determina que, contrariamente a lo que acontece en otros casos de derecho comparado -donde existen códigos u otros instrumentos jurídicos similares, tales como consolidaciones de leyes, estatutos, leyes con vocación sistematizadora, etc.- el intérprete que desee analizar un instituto a través de sus manifestaciones en los diversos ámbitos del derecho laboral uruguayo, carece de la facilidad de ver restringida su tarea al estudio de una herramienta única y ordenada y, en cambio, se ve constreñido a ir *saltando de norma en norma* y a afrontar los riesgos de errores u omisiones que esta tarea -seguramente ingrata- le acarreará.

3. Por otra parte, y casi como un corolario de la constatación anterior, debe señalarse que el Derecho laboral uruguayo carece de referencias conceptuales al contrato individual de trabajo.<sup>6</sup> En este caso ni siquiera es posible hablar de asistematicidad, sino que simplemente se trata de una total inexistencia de normas.

En tal sentido, si bien existen normas que regulan -siempre de manera asistemática, concreta y específica- diversos institutos relativos a la relación individual de trabajo (jornada de trabajo, horas extras, descansos, licencias, salario vacacional, aguinaldo, indemnización por despido, etc.), en cambio no existe ninguna referencia normativa a la *noción* de contrato de trabajo.<sup>7</sup>

4. Las dos características anotadas influyen decisivamente en otro de los rasgos típicos que merecen ser mencionados a los efectos del presente estudio: el amplio margen de actuación que en el derecho del trabajo uruguayo existe para las interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales.<sup>8</sup>

Muy buena parte de los institutos de la disciplina dependen, en sus características y hasta en su propia concepción o existencia, de la elaboración doctrinaria y de su acogimiento jurisprudencial. Es la elaboración de la doctrina la que le ha dado a esta disciplina jurídica la cohesión, el método y hasta la autonomía, que

5 Cfe. Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, T. I, vol. 1, Ed. Acali, Mdeo., 1979, p. 23, Barbagelata, H-H, El Particularismo del Derecho del Trabajo, FCU, Mdeo., 1995, p. 21 y ss.

6 Cfe. Barbagelata, H-H, Derecho del Trabajo, T. I, vol. 2, p. 161, nota 3.

7 Idem. El autor citado resalta que "En el derecho uruguayo es excepcional que se mencione el contrato de trabajo y no existe una reglamentación legal de esta figura. Por la vía indirecta de la ratificación de convenios internacionales, sin embargo, hay reglamentaciones de algunas formas especiales (v. gr. : C. N° 22, gente de mar, o C. N° 114, pescadores).

8 Barbagelata, H-H, El particularismo..., cit., p. 27-29.

difícilmente habría alcanzado si estos elementos dependieran exclusivamente de desarrollos provenientes del Derecho positivo.

Por otra parte, también a partir de esta circunstancia se advierte que muchos de los institutos que conforman el Derecho del trabajo uruguayo resultan objeto de una variabilidad superior a la que puede detectarse en otras materias, puesto que, con gran frecuencia, aquéllos carecen de la rigidez que les otorgaría una definición o una referencia proveniente de la norma positiva.

Para finalizar el repaso de las características generales del Derecho del trabajo uruguayo que impactan en un estudio como el que aquí se desarrollará, es preciso señalar, también, la inexistencia casi absoluta de normas heterónomas sobre derecho colectivo. Esta anomia en la materia, ha distinguido al país en el Derecho comparado en general y muy especialmente en el contexto de América latina, fuertemente impregnado por la tendencia contraria.

## **2. La formación profesional en el Derecho positivo uruguayo**

5. Pero también es preciso realizar algunas otras consideraciones preliminares, más específicamente enfocadas al tema de la formación profesional. En este sentido, en Uruguay resulta notoria la ausencia -o al menos la escasez manifiesta- de normas de Derecho positivo que hagan referencia a la formación profesional.

La creación en 1992, de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) -ambas dentro de la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>9</sup>- así como el respaldo financiero que significa el Fondo de Reconversión Laboral, parecieron darle una renovada dinámica al abordaje de la formación profesional. La JUNAE promovió un mayor involucramiento de los actores sociales en la temática formativa, circunstancia que alentaba que las políticas y programas a emprenderse en la materia, tuvieran una mayor relación con la realidad nacional.

Sin embargo, transcurridos diez años de promulgadas las normas que crearon los mencionados organismos, es posible percibir un enlentecimiento, o hasta un estancamiento en el desarrollo de políticas y programas de formación profesional en el Uruguay.

6. Mucho más notoria es la ausencia de normas de Derecho positivo que planteen la vinculación entre formación profesional y la relación individual de trabajo o su desarrollo dinámico.

| 9 Ley N° 16.320 del 1° de noviembre de 1992, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 16.736.

En este caso, como habrá de señalarse en los párrafos siguientes, más allá de algunas excepciones claramente identificables (relacionadas en general con la presencia de tipos contractuales que pretenden fomentar experiencias laborales de tenor formativo), el Derecho laboral uruguayo carece de normas que aludan a la formación profesional y a su incidencia en el *iter* configurativo o en el proceso de desenvolvimiento de la relación de trabajo.<sup>10</sup>

### 3. Importancia de los principios de la formación profesional

7. Esta pobreza de normas explícitas que en las cuestiones relativas a la formación profesional caracteriza al Derecho positivo uruguayo, realza la vigencia y trascendencia de determinados principios rectores de la formación profesional, que constituyen la esencia de las más relevantes normas internacionales sobre la materia y que, en coordinación con los principios propios del Derecho del trabajo,<sup>11</sup> se presentan como bases fundamentales a tener en cuenta en cualquier abordaje de la temática.

En este sentido, debe tenerse presente que la formación profesional ha sido objeto de particular preocupación para la OIT desde su propia creación.<sup>12</sup> Así, el Preámbulo de la Constitución de dicha Organización, al exponer el programa a cuya realización debe abocarse la entidad, incluye la “organización de la enseñanza profesional y técnica” como una de las principales medidas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo.

En sentido similar, la Declaración de Filadelfia, declaró la “obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común” y “conceder como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores”.

Desde 1921, diversas normas internacionales -convenios y recomendaciones- abordaron frecuentemente la temática, vinculándola inicialmente con deter-

10 Significativamente, al postular la existencia de la obligación del empleador de proporcionar y facilitar la formación permanente del trabajador, Barbagelata recurre al fundamento de normas internacionales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador. Derecho del Trabajo, cit., p. 174. A estas referencias hoy debería sumarse la Declaración Sociolaboral del Mercosur, que en su artículo 16 reconoce el derecho a la formación profesional.

11 Plá Rodríguez, Américo, Los principios del Derecho del trabajo, 3ª edición, Depalma, Bs. As., 1998.

12 Barbagelata, H-H, “La formación profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales del trabajo”, in rev. Derecho Laboral, t. XXXVII, N° 173-174, Mdeo., 1994, p. 14 y ss.

minadas actividades o sectores (agricultura, construcción, transportes marítimos, pesca), para luego comenzar a desarrollarla con un carácter más amplio, formulando principios y métodos aplicables en forma general al conjunto de las actividades de formación profesional.<sup>13</sup> En especial merece destacarse la Recomendación sobre Formación Profesional (Nº 117),<sup>14</sup> pues con ella se marca un cambio de rumbo con relación a la forma en que hasta ese momento se visualizaban las funciones y objetivos de la formación profesional: de instrumento equilibrador del mercado de trabajo pasó a constituirse en factor principal del desarrollo económico y social, herramienta para la continua superación del individuo y elemento fundamental para la consecución del objetivo de la justicia social.<sup>15</sup>

8. Pero en particular, los principios aludidos se derivan del convenio internacional sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (CIT Nº 142)<sup>16</sup> y a su complemento, la Recomendación Nº 150.<sup>17</sup>

A pesar de que hasta la fecha Uruguay no ha ratificado el convenio internacional Nº 142 y que en consecuencia, formalmente sus disposiciones no son obligatoriamente aplicables a este país, es importante destacar que resulta posible sostener que los contenidos del mismo ingresan al ordenamiento jurídico interno a través del mecanismo que establecen los artículos 72 y 332 de la Constitución de la República, en tanto refieren a temáticas inherentes a la personalidad humana y proveen soluciones inspiradas en las doctrinas generalmente admitidas en lo relativo a la formación profesional.<sup>18</sup>

13 BIT, Desarrollo de los recursos humanos. Orientación y formación profesionales, licencia pagada de estudios. Conferencia Internacional del Trabajo, 78ª reunión, 1991, Ginebra, p. 3 y 4.

14 Adoptada por la Conferencia General en 1962.

15 BIT, Desarrollo de los recursos humanos, cit., p. 3 y 4.

16 Adoptado en la 60ª sesión de la Conferencia General de la OIT, el 23 de junio de 1975 y cuya vigencia comenzara el 19 de julio de 1977, es decir, doce meses después de que el Director General de la Oficina recibiera el registro de la segunda ratificación, la que correspondió a Suecia (19.07.1976), en tanto que la primera correspondió a Hungría (17.06.1976).

17 Aprobada en la misma sesión de la Conferencia General de la OIT.

18 El artículo 72 cierra la Sección II de la Constitución y enuncia que la enumeración de derechos, deberes y garantías que se incluye explícitamente en la misma, posee carácter no taxativo y por este motivo, no excluye a otros que puedan considerarse inherentes a la personalidad humana o derivados de la forma republicana de gobierno. La circunstancia de que ciertos "bienes jurídicos" resulten inherentes a la personalidad humana o se deriven de la forma republicana de gobierno, determina un reconocimiento jurídico-constitucional automático, que los hace objeto de tutela privilegiada, independientemente de su explicitación normativa. El artículo 332 -el último de la Constitución- que establece que los bienes jurídicos que reconoce la Carta (sea explícitamente, a través de su enunciado expreso, o implícitamente, a través del mecanismo del artículo 72) son en todos los casos autoejecutables, y por tal motivo, no deben aguardar la reglamentación para ser considerados como objetos de tutela jurídica. En estos casos, la ausencia de reglamentación debe suplirse "...recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas". Sobre el punto, más extensamente, Garmendia Arigón, Mario, Orden público y Derecho del Trabajo, FCU, Mdeo., 2001, p. 46 y ss., Ermida Uriarte, O., Derechos laborales y comercio internacional, Ponencia al V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 16-19 de setiembre de 2001.

Según se ha señalado,<sup>19</sup> del análisis del convenio N° 142 y de la recomendación N° 150 pueden extraerse siete principios que echan las bases de lo que en el criterio de la OIT debería ser el desarrollo de los recursos humanos. Los mismos son los siguientes:

- a) el principio de adecuación a la realidad;
- b) el principio de integralidad;
- c) el principio de antropocentrismo;
- d) el principio de instrumentalidad;
- e) el principio de universalización gradual;
- f) el principio de igualdad; y
- g) el principio de participación.

A los efectos del presente análisis resultan aplicables seis de los principios enunciados: el principio de adecuación a la realidad (especialmente -pero no exclusivamente- en lo relativo a su vertiente particular, es decir, la formación específica que recibe el individuo), el principio de integralidad, el principio de antropocentrismo, el principio de instrumentalidad, el principio de igualdad y el principio de participación.

### **3.1. Principio de adecuación a la realidad**

9. Este principio tiene dos vertientes: por una parte, una de sentido general, relativa a la generación y aplicación de las políticas y programas de orientación y formación profesional, actividades en las que deben tenerse en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas de empleo, el nivel de desarrollo económico, social y cultural y la vinculación existente entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos sociales y culturales<sup>20</sup> y en las que habrán de escogerse métodos adaptados a las condiciones nacionales.<sup>21</sup>

Por otra parte, se evidencia una segunda vertiente de carácter particular o concreto, relativa a la formación específica que debe recibir el individuo, la que debe mantener un permanente y constante vínculo con el mundo real y vivo del trabajo. Esto implica que resulte imprescindible que la formación recibida en el ámbito escolar o académico se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa,<sup>22</sup> debidamente planificada por el organismo competente, en cuanto a sus procedimientos, métodos, objetivos y evaluaciones o certificaciones.<sup>23</sup>

19 Garmendia Arigón, Mario, *Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT*, Mdeo.: Cinterfor, 2000.

20 Convenio N° 142: artículo 1, numeral 2, literales a, b y c).

21 Convenio N° 142: artículo 1, numeral 3.

22 Recomendación N° 150: párrafo 22.

23 Recomendación N° 150: párrafo 24.

En este segundo sentido, este principio se relaciona con el principio de instrumentalidad.

10. A partir de este principio, se infiere la necesidad de que exista una estrecha y dinámica vinculación entre la formación profesional y la relación de trabajo. Un sistema formativo que se desarrolle de espaldas al universo del trabajo real -en cuyo eje se ubica, precisamente, la relación de trabajo- representa un desconocimiento de este principio y seguramente terminaría por constituirse en una estructura vacua y condenada al fracaso a raíz de su carencia de lazos con el ambiente productivo.

### **3.2. Principio de integralidad**

11. El desarrollo de los recursos humanos debe partir de políticas y programas “completos y coordinados”<sup>24</sup> que conciban al sistema de enseñanza como un todo integrado y abarcativo tanto de la formación escolar, como de la desarrollada en el ámbito de la empresa. Esto permite obtener la racionalización de los recursos, evitando costosas y contraproducentes superposiciones de competencias.

De este modo, un ordenamiento jurídico carente de normas encaminadas a fomentar la existencia de una estrecha relación entre el universo académico y el universo de la empresa, desaprovecha la posibilidad de establecer coordinaciones útiles y mutuamente enriquecedoras.

### **3.3. Principio de antropocentrismo**

12. El individuo humano es el centro fundamental de todo el sistema formativo y por este motivo, todas las actividades relativas a la formación y orientación profesional deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, y esté en condiciones de incidir en éstos, tanto individual como colectivamente.<sup>25</sup>

Al respecto, es particularmente gráfica la descripción que del sentido de la expresión “*profesional*” brinda la Recomendación N° 150,<sup>26</sup> al expresar que el mismo implica la finalidad de “...descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o

<sup>24</sup> Convenio N° 142: artículo 1, numeral 1.

<sup>25</sup> Convenio N° 142: artículo 1, numeral 4.

<sup>26</sup> Párrafo 1, numeral 1.

colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos”.

De este modo, la finalidad básica del desarrollo de los recursos humanos consiste en el crecimiento integral del individuo y se erige en factor indispensable para la conformación de una personalidad verdaderamente libre y potencialmente autodeterminable.

Los abordajes de la temática de la formación profesional en ningún caso deben iniciarse a partir de la premisa de pretender alcanzar por intermedio de este instrumento, una suerte de adiestramiento del individuo, de modo que éste termine por convertirse en una mera “*pieza útil*” del engranaje productivo. Por el contrario, los análisis relativos a la formación profesional siempre habrán de tener presente la atención primordial de la necesidad de alcanzar o facilitar un desarrollo cabal de la persona en cuanto tal.

Además, esto necesariamente supone la búsqueda de la consagración de un equilibrio entre el interés personal del individuo, que naturalmente puede estar primordialmente inclinado al deseo de desarrollo integral, y el interés general de la sociedad en contar con individuos preparados para cumplir con las finalidades colectivas.<sup>27</sup>

13. También posee trascendencia a los efectos del presente estudio, el énfasis que en particular desde el texto de la Recomendación N° 150 se realiza en el sentido de la necesidad de “ofrecer a todos los trabajadores posibilidades efectivas de reincorporación al sistema educativo, a un nivel que corresponda a su experiencia práctica en la vida profesional”<sup>28</sup> extremo que se relaciona también con el principio de “integralidad” y las exigencias de flexibilidad y complementariedad de las políticas educativas.

### **3.4. Principio de instrumentalidad**

14. Este principio resalta la estrecha relación que existe entre la formación profesional y el empleo. En este sentido, las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo deben ser tenidas especialmente en consideración al momento de establecer las políticas y programas relativos a la formación profesional.

<sup>27</sup> En particular, es interesante reseñar el párrafo 4, numeral 6), literal f) de la Recomendación N° 150, en el que desarrolla como uno de los objetivos de las políticas y programas relativas a la orientación y formación profesional: el “asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su condición general por el propio esfuerzo, con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía”.

<sup>28</sup> Párrafo 5, numeral 2, literal g.

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 y mediante su ubicación en el mismo, encontrar un camino hacia la satisfacción personal así como hacia la contribución útil para la sociedad.

Nuevamente en este caso queda de manifiesto la fluida comunicación e interrelación que debe existir entre el mundo de la formación profesional y el mundo real del trabajo.

### **3.5. Principio de igualdad**

15. Este principio fundamental adquiere múltiples proyecciones cuando se analiza desde la perspectiva de la vinculación existente entre la formación profesional y la relación de trabajo.

Al respecto, debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que toda persona tiene derecho a acceder en pie de igualdad y sin discriminación alguna, a la formación profesional que le permita desarrollarse en el plano individual y colectivo, en los términos que se desprenden de los principios que vienen desarrollándose.<sup>29</sup> Sin duda, este extremo habrá de influir decisivamente en muchas de las soluciones que se alcancen en la dinámica del vínculo laboral.

Además, el correcto desarrollo del principio de igualdad en esta materia, supone la necesidad de brindar tratamientos especiales para contemplar a determinadas categorías particulares de personas o sectores de la actividad económica.<sup>30</sup>

29 Convenio N° 142: artículo 1, numeral 5.

30 Es por este motivo que, por ejemplo, el párrafo 7 de la Recomendación N° 150 refiere a "...programas especiales para minusválidos" en materia de orientación profesional; el párrafo 8, literal e), fomenta la difusión de "... la contribución que aportan o pueden aportar al desarrollo general y a la expansión del empleo los diversos sectores de la economía y ramas de actividad económica, sin olvidar aquellos que gozan tradicionalmente de poco prestigio"; el párrafo 9, literal b), contempla a los niños y jóvenes que nunca hayan asistido a la escuela, o que la hayan dejado prematuramente, en tanto que en el literal e) del mismo párrafo refiere a la necesidad de asistir a las personas que tengan problemas especiales en relación con la enseñanza, etc. La recomendación destina el capítulo VI a los "Programas para determinadas zonas o ramas de la actividad económica", donde se atienden especialmente a las zonas rurales, ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados, industrias y empresas en decadencia, o en trance de reconversión, nuevas industrias. El capítulo VII de la recomendación refiere a los "Grupos especiales de población" (en los que se incluyen a personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente, trabajadores de edad, miembros de minorías lingüísticas o de otra índole y minusválidos físicos o mentales), respecto de los cuales sugiere que deberían adoptarse medidas adecuadas para asegurarles "...igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse más fácilmente en la sociedad y la economía". Finalmente, los capítulos VIII y IX, están respectivamente destinados a la "Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" y a los "Trabajadores migrantes", indicándose en este último caso, la finalidad de que mediante una orientación y formación profesional eficaz, éstos puedan beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el empleo (párrafo 57).

16. Pero por otra parte, también el principio de igualdad adquiere otra dimensión, de trascendental importancia en esta materia, en la medida que la formación profesional -así como la consecuente cualificación adquirida en virtud de su desarrollo por el trabajador- puede constituirse claramente en un *criterio lícito de distinción* entre diversos trabajadores y se presenta como un parámetro comparativo fundamental, por su objetividad, al momento de adoptar soluciones en diferentes momentos del desarrollo de la relación de trabajo.

Es evidente que la consagración y la vigencia efectiva del principio de igualdad no necesariamente resulta contradictoria respecto de la posibilidad de existencia de tratamientos desiguales entre las personas. En todo caso, lo que sí proscribiera este principio es el tratamiento *discriminatorio*, es decir, la posibilidad de establecer diferenciaciones entre las personas sobre la base de pautas o criterios no aceptables, intolerables y, en definitiva, ilícitos.

De este modo, no es jurídicamente disvalioso el establecimiento de distinciones entre personas o grupos, si éstas están fundadas en razones lícitas y objetivamente demostrables. El artículo 8 de la Constitución de la República, consagrandole esta máxima dispone “Todas las personas son iguales ante la Ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas, sino la de los talentos o las virtudes”. El principio de igualdad, que representa uno de los valores fundamentales del estado de derecho, no necesariamente implica tratamiento igualitario para todas las personas con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica (como pueden serlo los talentos y las virtudes a las que alude el citado texto constitucional).

La exigencia formal de igualdad no excluye la posibilidad de diferenciar entre personas que se hallan en circunstancias diferentes, siendo requisito de dicha eventual diferenciación, que la misma encuentre fundamento en criterios jurídicamente relevantes, es decir, que las personas efectivamente pertenezcan a clases diferentes.<sup>31</sup>

Obsérvese que a la luz de lo expresado y por lo que habrá de desarrollarse en los siguientes párrafos, la formación profesional, adquirida o en tránsito de adquisición por parte de un trabajador, se presenta como un factor fundamental a tener en cuenta a los efectos de arribar a ciertas soluciones en el desarrollo del vínculo laboral.

### **3.6 Principio de participación**

17. Este principio fomenta la participación de todos los actores sociales en los procesos relativos a la formación profesional, intentando evitar la imposición

<sup>31</sup> Garmendia, M., “El principio de igualdad aplicado a la materia salarial”, in *Temas Prácticos de Derecho Laboral* 2, FCU, 2001, p. 95 y ss.

unilateral de sistemas o iniciativas, que más allá de sus virtudes o defectos, pueden resultar incapaces para generar el grado suficiente de compromiso como para convertirse en eficaces y alcanzar así un aceptable nivel de aplicación práctica.

Dado que el principio guarda una cierta relación con el tema de las fuentes de financiación de la formación profesional, el párrafo 4, numeral 5 de la Recomendación N° 150, menciona elípticamente una invitación a "...las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores", atribuyéndole así a este actor, una suerte de deber al respecto. La conceptualización contenida en esta disposición se torna un poco más contundente a la luz de lo señalado en el párrafo 22, numeral 1, donde se insiste en que "Las empresas deberían, en consulta con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo, establecer planes de perfeccionamiento para su personal..."

18. Expuestas las bases conceptuales fundamentales que habrán de guiar buena parte de los razonamientos a realizarse, seguidamente se desarrollarán los puntos de contacto que se advierten entre la formación profesional y el contrato individual de trabajo.

