

**Héctor-Hugo Barbagelata (Ed.) -Hugo Barretto Ghione -
Humberto Henderson**

EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS NORMAS IN- TERNACIONALES

Cinterfor/OIT

ÍNDICE

Exordio*	11
1. Introducción	19
1.1. Presentación	19
1.2. La creciente importancia de la formación profesional en el mundo del trabajo	19
2. Evolución y significación de la constitucionalización e internacionalización del derecho a la formación profesional**	
2.1. Breve referencia a los supuestos filosóficos	23
2.2. Derecho a la formación, derecho del trabajo y derechos humanos	24
2.3. Simultaneidad de la internacionalización y constitucionalización	25
2.4. El problema de la validez y eficacia del derecho a la formación	28
2.5. Las fuentes comunitarias y regionales	31
3. Consagración y alcance del derecho a la formación profesional**	
3.1. Instrumentos relevados	33
3.2. La progresiva autonomización	36
3.3. La formación profesional como manifestación del derecho a la educación	37
3.3.1. La formación, derecho subjetivo del individuo	37
3.3.2. La formación como deber del Estado	38
3.4. El vínculo con el derecho del trabajo	39
3.4.1. La formación como obligación del empleador	40
3.4.2. Promoción y cualificación	41
3.4.3. La estabilidad en el empleo	41
3.4.4. El aprendizaje: punto de encuentro entre trabajo y formación	42
3.4.5. Disposiciones especiales para algunos núcleos objetivos de personas	42
3.5. Consideraciones finales	43

* Por Héctor-Hugo Barbagelata

** Capítulo a cargo de Hugo Barretto Ghione

4. La formación profesional en el sistema de las normas internacionales del trabajo***	
4.1. Instrumentos específicos sobre formación profesional	48
4.1.1. Normas de alcance general	48
4.1.1.1. Políticas y Programas	49
4.1.1.1.1. Los objetivos	50
4.1.1.1.2. La necesaria coordinación de políticas y programas	51
4.1.1.1.3. La responsabilidad de los interlocutores sociales	51
4.1.1.1.4. La importancia de la investigación y de las revisiones periódicas de las políticas y de los programas	52
4.1.1.1.5. El cumplimiento de los objetivos	53
4.1.1.2. La Orientación Profesional	54
4.1.1.3. La formación profesional	55
4.1.1.3.1. La formación inicial y el perfeccionamiento profesional	55
4.1.1.3.2. La formación para el personal de dirección y el trabajo por cuenta propia	56
4.1.1.3.3. Financiación de la formación profesional	57
4.1.1.3.4. Los programas para determinadas zonas o actividades y la promoción de igualdad de oportunidades	58
4.1.1.4. La cooperación técnica de la OIT	61
4.1.1.5. Observaciones de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones	61
4.1.2. Normas relativas a gente de mar y pescadores	62
4.1.3. Programas especiales	65
4.2. Instrumentos en que la formación profesional es un componente esencial	65
4.2.1. Igualdad de remuneración	66
4.2.2. Discriminación	67
4.2.3. Política del empleo	68
4.2.4. Licencia pagada de estudios	74
4.2.5. Actividades y situaciones particulares	74
4.2.5.1. Plantaciones	74
4.2.5.2. Personal de enfermería	75
4.2.5.3. Pueblos indígenas y tribales	75
4.2.5.4. Personas inválidas	76
4.3. Instrumentos en que la formación profesional es un factor coadyuvante para la aplicación efectiva de las normas internacionales	77
4.3.1. Servicios de empleo	77
4.3.2. Prevención y seguridad industrial	78
4.3.3. Edad de los trabajadores	80

*** Capítulo a cargo de Humberto Henderson

4.3.3.1. Menores	80
4.3.3.2. Personas de edad	81
4.3.3.3. Migrantes	82
4.3.3.4. Trabajo a tiempo parcial	83
4.3.3.5. Trabajo a domicilio	84
4.4. Instrumentos que condicionan la cooperación técnica	84

5. Adaptabilidad, competencias y formación.

Tres temas para un final abierto**

5.1. La formación en el centro de los debates	87
5.2. Los cambios en la organización de la producción y de las tareas: su impacto en el derecho del trabajo y la formación	88
5.3. Adaptabilidad y formación profesional	91
5.4. La adaptabilidad y sus límites	94
5.5. La formación profesional y el tránsito a lo nuevo	98

ANEXOS

ANEXO I

Disposiciones pertinentes de las declaraciones, pactos y tratados sobre el derecho a la formación profesional

• Declaración Universal de Derechos Humanos	103
• Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	103
• Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza	104
• Carta de la Organización de los Estados Americanos	105
• Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales	106
• Declaración de los principios de la cooperación cultural internacional	107
• Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social	108
• Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial	110
• Recomendación sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacionales y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales	111
• Convención Americana sobre derechos humanos	112
• Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales	113
• Declaración sobre los principios fundamentales relativos a la contribución de los medios de comunicación de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y la lucha contra el racismo, el apartheid y al incitación a la guerra	115

** Capítulo a cargo de Hugo Barretto Ghione

• Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	115
• Carta africana de derechos sociales	117
• Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (“Protocolo de San Salvador”) . . .	118
• Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares	119
• Normas emanadas de la OIT	121
– Convenio internacional del trabajo 142 sobre desarrollo de recursos humanos, 1975	121
– Recomendación 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	123
– Lista de convenios y recomendaciones de la OIT que refieren a la formación profesional	144
– Listado de países ratificantes de los Convenios 140 y 142 de la OIT	145

ANEXO II

Normas sobre derecho a la formación profesional en los procesos de integración regional

1. Sistema de integración Centroamericano	149
– Alianza para el desarrollo sostenible en Centroamerica	149
– Programa de acciones inmediatas derivadas de la Declaración de San Salvador II para la inversión en capital humano	152
2. Comunidad Andina	153
Convenio Simón Rodríguez	153
3. Mercado Común del Sur (MERCOSUR)	154
Declaración Sociolaboral del Mercosur	154
4. Area de libre comercio de América del Norte	155
Acuerdo de cooperación laboral de América del Norte	155
5. Consejo de Europa	156
Carta Social Europea	156
6. Unión Europea	157
• Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores	157
• Tratado de la Unión Europea	158

ANEXO III

Normas constitucionales sobre el derecho a la formación profesional

1. Europa	161
• Alemania (Ley Fundamental 1949)	161
• España (1978)	161
• Italia (1947)	162
• Portugal (1976)	163

2. América Latina	163
• Argentina (1853, reformada en 1994)	164
• Bolivia (1967, con reformas en 1994)	164
• Brasil (1988)	165
• Colombia (1991, con reformas en 1997)	166
• Costa Rica (1949, reformada)	167
• Cuba (1992)	167
• Chile (1980, reformada en 1997)	168
• Ecuador (1996)	169
• El Salvador (1982)	170
• Guatemala (1995)	170
• Honduras (1982)	171
• México (1917 con reformas a 1998)	171
• Nicaragua (1987, con modificaciones en 1995)	172
• Panamá (1972 con reformas en 1978, 1983 y 1994)	172
• Paraguay (1992)	173
• Perú (1993)	173
• Uruguay (1967)	174
• Venezuela (1999)	174

EXORDIO*

En los capítulos que siguen, se considera la forma y manera en que el derecho a la formación profesional ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales a través de las normas internacionales universales, regionales o comunitarias que tratan de esa materia, así como de las internacionales del trabajo y también las de las constituciones políticas. El lector encontrará, asimismo, en los anexos, la transcripción de las disposiciones que se refieren a este asunto en los referidos instrumentos y en los textos constitucionales de un considerable número de países y también una lista actualizada de los Estados que han ratificado los convenios internacionales 140 (licencia pagada de estudios) y 142 (desarrollo de los recursos humanos).

Es del caso prevenir respecto del hecho de que esa pluralidad de disposiciones, con contenidos similares, pero de distintas fuentes y configurando grados y ámbitos de protección diversos para las personas, puede generar eventuales conflictos de normas. Sin embargo, en la actualidad, los propios instrumentos internacionales, los tribunales de esa clase en materia de derechos humanos, así como la doctrina y la jurisprudencia de varios países, tienden a coincidir en la consideración de la aptitud de dos principios interpretativos para resolver tales conflictos.

Esos principios son, por un lado el *de la interdependencia de los tratados* conforme al cual, como señala E. Vogel-Polsky, todos los instrumentos que conciernen a la misma familia de derechos y están unidos en torno a la persecución de los mismos objetivos deben considerarse partes de un todo coherente e interdependiente, aunque hayan sido apro-

* Por Héctor-Hugo Barbagelata

bados por distintas organizaciones (“La Europa social...” en *La CEE en la perspectiva del año 2000*, MTSS, Madrid, 1989, pags. 79 y 80).

Por el otro, -como ha sido subrayado en un reciente fallo de la justicia laboral argentina con abundantes y acreditadas referencias doctrinarias y jurisprudenciales- se consolida como método de interpretación, con alcance incluso respecto de conflictos entre normas internacionales y constitucionales, el principio de la *primacía de la disposición más favorable a la persona humana* (Caso: Palet c/ Estado Nacional, publ. en la rev. *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XLI, 1998, pp. 853 y ss.).

Asimismo, el mismo fallo, da cuenta del acuerdo de la doctrina en materia de derechos humanos en el sentido “de la admisión de una presunción a favor de la autoejecución o autoaplicabilidad (“self-executing”) de las normas sustantivas contenidas en los tratados respectivos, excepto si contienen una estipulación expresa de su ejecución por medio de leyes subsecuentes que condicionen enteramente el cumplimiento de las obligaciones contraídas”. Todo lo cual, es especialmente interesante en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en que la operatividad suele ser dudosa.

Existe también acuerdo en la doctrina y en la jurisprudencia de los más altos tribunales de justicia de varios países, en punto a entender que la interpretación y aplicación de las normas internacionales y su relación con las constitucionales de cada país, debe hacerse ajustándose a los criterios sentados por las cortes internacionales competentes. Incluso, la Corte Constitucional de Colombia acaba de admitir, de modo expreso, la obligación para un Estado que haya ratificado un convenio internacional del trabajo, de acatar las interpretaciones y recomendaciones que le conciernen, emitidas por los órganos de control de la OIT (Sent. núm. T 568/99, publ. en la rev. *Derecho Laboral*, Mont., t. XLII, 2000).

— o —

En otro orden de cosas, es oportuno dejar aclarado que, a los efectos del presente estudio, la expresión *formación profesional* se considera equivalente a otras usadas en la literatura de la especialidad y en las diferentes legislaciones y, concretamente, al vocablo capacitación y los correspondientes de otras lenguas. Por consiguiente, y prescindiendo de eventuales diferencias que puedan detectarse, tales términos se manejan como sinónimos.

Empero, cuando se trata del *derecho a la formación profesional*, importa realizar un par de precisiones respecto de la acepción más corriente, que caracteriza como formación profesional *todas las modalidades de formación dirigidas a capacitar para el desempeño de una ocupación laboral que se imparten fuera del sistema formal de educación*.

En efecto, es preciso convenir que el derecho en cuestión está referido a una concepción de la formación profesional que, desde un cierto punto de vista, desborda la formulación a que acaba de hacerse referencia y, desde otro, la acota. La desborda, toda vez que el derecho a la formación no se agota en las modalidades que se imparten fuera del sistema formal de educación, y la restringe, en cuanto el derecho no está referido a cualquier clase de formación que se provea, sino a una formación que cumpla con determinados requisitos.

La noción de formación profesional de que trata el derecho a ella, desborda la idea de una formación impartida fuera del sistema formal, en tanto y cuanto cada vez son más las modalidades en las que existe un componente procedente del sistema formal de educación. En todo caso, en los regímenes que se establecen en muchos países, se va perfilando progresivamente una tendencia a eliminar las barreras entre los sistemas o al menos, a establecer puentes o vías de comunicación entre ellos y es valor entendido que el derecho a la formación implicaría precisamente esa apertura.

En cuanto a la restricción del concepto, cabe aclarar que el derecho a la formación profesional supone una formación asociada con una adecuada orientación profesional que reúna determinadas exigencias que, por otra parte, han sido puestas de relieve por el punto 2.1 de la Recomendación 150 *-sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos de 1975-*, cuando señala que ésta debe tener por centro “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 y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y el medio social e influir sobre ellos”.

Por otra parte, el derecho a la formación profesional en su acepción plena -que no siempre está apropiadamente salvaguardada e instrumentada por el derecho positivo-, supone su consagración como un derecho subjetivo, cuyo titular (trabajador o aspirante a serlo) puede reclamar su

cumplimiento, en cuanto corresponda, no sólo de los servicios públicos competentes, sino también de sus empleadores.

— o —

Los capítulos de esta obra y los anexos, ilustran sobre la forma en que se ha ido pergeñando, en los diversos instrumentos internacionales y en las constituciones políticas, el contenido del derecho a la formación calificado como perteneciente al sistema de los derechos humanos fundamentales.

A modo de anticipo, es oportuno sintetizar algunos de los extremos en que dicho contenido parece tender a consolidarse:

1. En lo que atañe a los Estados, la proclamación del derecho a la formación resultante de los instrumentos internacionales a los que éstos han adherido o que los involucran y, desde luego, de sus dispositivos constitucionales, conlleva las obligaciones que se enuncian a continuación, aunque no siempre se han llevado plenamente a la práctica.

a) En primer lugar, por el solo hecho de la aludida proclamación, los Estados alcanzados por las normas concernientes, asumen la carga de proveer los dispositivos y los servicios correspondientes que sean aptos para asegurar que todas las personas, sin ninguna discriminación, tengan el máximo de oportunidades de acceder a una capacitación acorde con sus expectativas y que efectivamente les abra una perspectiva cierta de optar a un empleo u ocupación convenientes, o sea, de hacer efectivo el derecho al trabajo, cuyo reconocimiento está fuera de discusión.

b) En atención a lo establecido precedentemente sobre la calidad de la formación ínsita en el respectivo derecho, es responsabilidad de los Estados, a través de los órganos apropiados, velar por su efectividad y progresiva superación en las diversas modalidades en que se manifieste.

c) Las oportunidades de formación que la legislación y la práctica de cada país tienen la obligación de proveer o promover, deben permanecer abiertas a lo largo de toda la vida activa de las personas, para habilitar su constante superación. Lo cual es, además, el complemento necesario de la proclamación del derecho a la promoción o ascenso en el empleo, tal como resulta del art. 7.c) del Pacto Internacional de Derechos Econó-

micos, Sociales y Culturales y de los dispositivos análogos de los instrumentos regionales.

d) La formación permanente o continua debe servir también para el logro de las adaptaciones y nuevas cualificaciones necesarias para la conservación de los empleos y la circulación horizontal de sus titulares.

e) Para que la igualdad de oportunidades sea efectiva, deben arbitrarse medidas especiales, de modo de posibilitar a cabalidad la formación profesional de las personas pertenecientes a grupos con características particulares o que, por diversas circunstancias, se hallen en inferioridad de condiciones a ese respecto (mujeres, migrantes, indígenas, menores, personas de edad avanzada, minusválidos, etc).

f) La implementación apropiada del derecho a la formación, reclama que se adopten, por los poderes públicos, disposiciones dirigidas a proporcionar -en la forma más amplia que resulte compatible con los recursos disponibles-, apoyos económicos que posibiliten el acceso a la formación en todas las etapas de la vida activa.

g) También deben proveerse los medios jurídicos para que quienes se hallen dentro de una relación de trabajo puedan disponer del tiempo necesario para aprovechar, sin ninguna discriminación, las oportunidades de formación que se presenten y para gozar de las facilidades correspondientes, incluida, cuando proceda, la licencia de estudios.

h) Puesto que la formación profesional es ante todo un derecho de los trabajadores actuales y potenciales, en la formulación y aplicación de los planes y programas de formación profesional, los Estados están obligados a reconocerles una amplia participación a través de sus organizaciones. Del mismo modo, a los empleadores, en tanto que necesitados de contar con personal competente para sus emprendimientos, así como titulares de la expectativa de ser beneficiarios directos de la formación adquirida por los trabajadores que empleen, y en cuanto alcanzados por obligaciones atinentes a su formación, corresponde que se les reconozca, en igualdad de condiciones, la posibilidad de participar en la elaboración y ejecución de los referidos planes y programas.

i) Por consiguiente, la legislación no debe establecer trabas para que la regulación de la formación profesional sea realizada a través de los distintos niveles de la negociación colectiva y se concrete en convenios colectivos. Antes bien, el Estado, sin perjuicio del absoluto respeto a la

voluntariedad de la negociación, debería estimular la adopción de cláusulas que consagren y desarrollen el derecho a la formación profesional.

2. A su vez, a los empleadores, les corresponden las obligaciones concernientes a su participación en las acciones formativas, a fin de que el derecho a la formación sea efectivo.

Ello implica, desde luego y en todos los casos, no sólo el estricto cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales correspondientes, sino también aplicarse a ofrecer la mejor formación que esté a su alcance.

Como quiera que sea, debe ser valor entendido que la mala calidad de la formación, al frustrar las expectativas de alcanzar una cualificación, equivale a la denegación del derecho. Por tanto, si se da ese caso, o cualesquiera otra forma de incumplimiento de obligaciones legales o contractuales, los empleadores, además de las sanciones que se hubieran previsto, perderían los beneficios y franquicias que suelen acordarles las leyes como forma de estimular la incorporación de acciones de formación dentro de las relaciones individuales de trabajo.

Con respecto a la relación de trabajo, los tribunales han entendido que los incumplimientos patronales de las obligaciones emergentes de los contratos en que hay un componente de formación, reconvertirían éstos en contratos de trabajo típicos.

3. Del lado de los trabajadores, existiría la obligación de participar activamente y con ánimo de lograr el mayor aprovechamiento posible de las oportunidades de formación que se les ofrezcan y sean pertinentes, salvo que tuvieran un motivo razonable para abstenerse.

En tal sentido, este derecho podría caracterizarse, como algunos otros de los que integran la panoplia de derechos fundamentales, como un *derecho-deber*.

Es así, por cuanto la capacitación es parte del derecho-deber de educarse y porque -al margen de que ello esté consignado expresamente en algunas legislaciones y puede verse como una consecuencia del *deber social de trabajar* al que se refieren varios textos constitucionales-, parece razonable considerar que la obligación de los trabajadores de formarse profesionalmente o mejorar su capacitación profesional se asienta

sobre principios generales y sobre el paralelismo de las obligaciones de ambas partes derivadas del contrato de trabajo.

En ese entendido, los tribunales de varios países han puesto de manifiesto la obligación de los trabajadores que se hallan dentro de una relación de trabajo de tomar parte en las acciones de formación que estén justificadas por necesidades de la empresa y resulten pertinentes, y han considerado que su falta de colaboración en este campo, que no esté justificada, podría poner en crisis el contrato de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN^{**}

1.1. Presentación

1. El presente estudio indaga en el reconocimiento del derecho a la formación profesional en los principales instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos fundamentales, en los acuerdos regionales, en las Constituciones de un conjunto representativo de países de América Latina y Europa, así como su regulación por el sistema de las normas internacionales del trabajo.

Con el material obtenido, se realizan una serie de consideraciones, clasificaciones y comparaciones tendientes a determinar la ubicación actual de la formación profesional en el universo de derechos fundamentales y entrever las derivaciones que pueda implicar su desarrollo.

Previamente, en forma breve, corresponde destacar la creciente importancia de la formación profesional en los actuales procesos productivos, sobre su consagración como derecho humano fundamental y sobre la naturaleza de los instrumentos normativos que lo recogen, así como algunos problemas que plantea su aplicación.

1.2. La creciente importancia de la formación profesional en el mundo del trabajo

2. Un estudio reciente de relaciones de trabajo comparadas en países europeos, Canadá, Estados Unidos y Japón ha constatado la renovada importancia que han cobrado las calificaciones profesionales en el mer-

^{**} Por Hugo Barretto Ghione

cado de trabajo: *“tanto las empresas como los gobiernos están dedicando mas recursos al desarrollo de las actividades de formación y perfeccionamiento, como resultado de la necesidad de mejorar la productividad y la calidad de productos y servicios y de cultivar la utilización eficaz de nuevas tecnologías mediante el fomento de aptitudes analíticas y pautas de conducta propicias a esta evolución”*. En el marco analítico común del proyecto de investigación se incluyó como objeto de estudio una faceta que refería a las nuevas formas de impartir y adquirir destrezas y calificaciones profesionales ajustadas a las necesidades actuales de la empresas¹.

Importa retener los presupuestos y el resultado de esta investigación internacional en la medida que el otro estudio de gran alcance sobre la evolución de los sistemas de relaciones laborales fue el que dio origen a la obra *“El Industrialismo y el Hombre Industrial”* de KERR, DUNLOP y otros².

El lapso que separa a ambos trabajos es de casi cuarenta años, período justamente durante el cual el mundo del trabajo se ha visto sometido a cambios relevantes.

En lo específico, KERR y DUNLOP ligan la formación profesional al puesto de trabajo, haciéndola depender de la orientación gerencial en forma exclusiva³.

El modelo de desarrollo industrial que estudiaron KERR y DUNLOP a fines del decenio de 1950 ha entrado en crisis desde hace veinte años.

En un trabajo que ha devenido clásico dicen PIORE Y SABEL que *“el deterioro actual de los resultados económicos se debe a los límites del modelo de desarrollo industrial que se asienta en la producción en serie:*

1 LOCKE, Richard. KOCHAN, Thomas y PIORE, Michael. «Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional». *Rev. Int. Del Trabajo*. Vol. 114, núm. 2. 1995, pág. 157.

2 KERR, Clark. DUNLOP, John T. HARBISON, Frederik. MYERS, Charles. *El Industrialismo y el Hombre Industrial*. EUDEBA. Bs.As. 1963. Un resumen de esta investigación se publicó en el vol. 62 núm. 3 de la Revista Internacional del Trabajo.

3 Dicen los autores citados que “la mayor parte de la promoción de un trabajador, por lo general, ocurre en el trabajo de manera que el factor realmente crítico en el desarrollo de los recursos humanos para la industria es la gerencia. Los gerentes de la empresa si se encuentran convenientemente motivados en este sentido, están en condición de realizar la contribución mas vital al proceso de avance. Ellos pueden proporcionar la organización del trabajo, el adiestramiento en el cargo y los incentivos que determinan la diferencia entre una formación profesional mediocre y otra altamente eficiente”. Por ello “las minorías dirigentes empeñadas en la tarea de la industrialización” están obligadas a formar una mano de obra abundante, lo cual implica la concreción de cuatro procesos “relacionados entre sí: contratación, integración, mejoramiento y seguridad (...) el mejoramiento es el proceso de crear las calificaciones, los hábitos de trabajo y los incentivos para un empleo productivo, e implica la formación profesional de la mano de obra y su transformación en una fuerza eficaz”.

*la utilización de máquinas especiales (específicas para un producto) o de trabajadores semi cualificados para producir bienes estandarizados*⁴.

Este tipo de cambios motiva la necesidad de mejorar la adaptabilidad de los trabajadores a las nuevas condiciones de desempeño de la labor⁵

Opera en todo esto una modificación en el concepto de competitividad, que ha pasado de situarse en base a los volúmenes de producción a otras estrategias donde entran a jugar nuevos parámetros. Entre ellos, sin duda la calidad y el diseño se muestran como dos elementos que si bien no sustituyen la cantidad y el precio, por lo menos entablan con estos un rol estratégico con igualdad de importancia y posibilidades⁶

3. Los cambios operados en la forma de producir bienes inducen a una serie de modificaciones en las relaciones de trabajo y exigen nuevas calificaciones y desafíos al trabajador.

En concreto, la nueva organización de las tareas se traduce en la ampliación de las mismas, pero también en la rotación, enriquecimiento y constitución de equipos semi autónomos.

4. PIORE, Michael. SABEL, Charles. *La Segunda Ruptura Industrial*. Alianza Editorial. Bs.As. 1993. Dicen por su parte los autores de esta corriente que "el núcleo de la teoría clásica del desarrollo económico se halla en que el aumento de la productividad (producción por unidad de factor) depende de la utilización cada vez más especializada (específica del producto) de los recursos. Para Adam Smith - observando en la década de 1780 una fábrica de alfileres que su análisis hizo famosa - la fuente fundamental del aumento de la productividad era principalmente la creciente división del trabajo, entendida en el sentido estricto de la continua subdivisión de las tareas manuales. Según Smith, la persona que realizaba la parte superior del alfiler y la que realizaba la inferior trabajando juntas producían más alfileres en una hora que dos trabajadores que realizaran cada uno dos alfileres enteros. La razón que aducía se hallaba en que la concentración de las personas que hacían una parte del alfiler en una gama mas reducida de tareas les permitía perfeccionar más deprisa sus cualificaciones y perder menos tiempo cambiando de operación que las que realizaban todo el alfiler. Sin embargo, el aumento de la eficiencia tenía un coste que se traducía en mayor rigidez: cuanto más se subdividían las tareas y se conectaban en una secuencia precisa, más difícil resultaba que todo el entramado produjera otra cosa que no fueran alfileres" op. Cit. pág. 35.
5. CAPPELLI, Peter y ROGOVSKY, Nikolai explican que todo sistema de montaje para producción en masa se dividía en tareas diminutas, y tanto los trabajadores como las máquinas herramientas se dedicaban antaño a una pequeña parte del proceso. Pero "cuando los productos cambian, la cadena ha de ser inactivada y sus equipos readaptados, lo cual exige una transformación no sólo de las máquinas herramientas, sino también de la organización de las tareas. A la inversa, los sistemas de reacción rápida optan por la utilización de equipos mas pequeños de trabajadores, dotados de calificaciones mas elevadas y con instrumental flexible. Es posible que se trate de equipos no tan eficientes como la línea de producción para un producto dado, pero sus integrantes pueden adaptarse a las variaciones de los productos sin necesidad de emprender cada vez una reestructuración técnica de la organización del trabajo. Su rapidez para modificar los productos permite a los productores seguir más de cerca los gustos de los clientes". En "¿Qué calificación requieren los nuevos sistemas de trabajo?" *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 113/94, núm 2, pág. 233.
6. GUERRA, Pablo. *Gestión participativa y nuevas relaciones laborales en empresas uruguayas*. FCU. Mont. 1996. Sostiene este autor que "al ingresar estos nuevos parámetros de competitividad en la lógica de la producción empresarial actual, las relaciones laborales se sitúan en un nivel de mayúscula importancia en recíproca correspondencia con la organización del trabajo". Su hipótesis es que los cambios en los parámetros de competitividad "están conduciendo a algunas empresas a cambios en la organización de la producción, en la organización del trabajo y en el conjunto de las relaciones laborales (...) ello requiere un abandono paulatino de las relaciones laborales antagónicas que caracterizaron la mecanización y la organización taylorista: el compromiso obrero con la producción y su responsabilidad son claves para lograr una respuesta veloz al mercado". Op. Cit., pág. 65

La formación pasa a ser un proceso permanente (no secuencial), que tiene lugar durante la ejecución del contrato laboral, el cual deberá presentar cierta estabilidad. FAVENNEC - HERY expresa que la formación permanente es o bien la puesta en práctica de un propósito por la empresa - a veces en el marco del plan de formación -, o bien la plasmación de un derecho individual del asalariado a mejorar su capacidad profesional⁷.

Pero sobre todas las consideraciones, la formación es una de las cuestiones más importantes para una sociedad, sobre la que deben converger disciplinas provenientes del mundo del trabajo y del mundo de la educación. “El desarrollo económico y social - dice JAVILLIER - depende grandemente de la articulación que siempre tiene que buscarse entre formación y empleo (...) a través de estos derechos de formación <inicial y permanente>, lo que debe ser encarado es una relación en profundidad sobre el derecho del trabajo: sobre estas técnicas y categorías (el contrato, el stage), sobre la articulación entre lo “individual” y lo “colectivo”, lo “económico” y lo “cultural”. Pues si cada uno tiene derecho a una formación que lo habilite para tener un empleo y un mejor empleo, queda por determinar su exacto alcance técnico y práctico”⁸.

Por otro lado, debe reconocerse que su importancia y consagración como derecho humano fundamental ha operado con independencia de estos avatares y evoluciones sufridas en las últimas décadas, y que hoy son motivo de encendidos debates. El trayecto que va de la formación y capacitación en el puesto (obtenida de una vez y para siempre, y aún transmitida mediante la simple práctica de aprendizaje) a la formación permanente, que innova fuertemente el íter obligacional del contrato de trabajo, ha encontrado un camino previamente trazado por las declaraciones y tratados que se estudiarán en lo inmediato.

7 “Esta segunda vía, señala el autor, se traduce en Francia en la licencia personal para formación. La jurisprudencia del Tribunal del Casación respalda la formación a lo largo de la vida, al imponer a la empresa el deber de facilitar la adaptación del asalariado a la evolución de su puesto de trabajo”. La legislación, los convenios y la jurisprudencia consideran que la formación es parte integrante del contrato laboral en Francia. En cuanto a la Unión Europea, el art. 172 del Tratado de Maastricht obliga a facilitar la adaptación a las mutaciones industriales y a mejorar la formación permanente. FAVENNEC-HERY, Françoise, *Trabajo y formación profesional, una frontera que se desdibuja*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1996, vol. 115 n° 6/1996, pág. 721.

8 JAVILLIER, Jean-Claude. *Manuel de Droit du Travail*. LGDJ, París 1986, pág. 79.

2. EVOLUCIÓN Y SIGNIFICACIÓN DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL **

2.1. Breve referencia a los supuestos filosóficos

4. En la materia de derechos de la persona, el siglo XX produce una vuelta a la metafísica respecto del positivismo; la experiencia de las guerras mundiales y los sistemas totalitarios no resultó ajena a este movimiento. No se trató sin embargo de restaurar el jusnaturalismo clásico, sino que las nuevas corrientes que intentaron justificar el Derecho desde un orden superior, lo hicieron en el contexto de la filosofía del siglo XX (autores neo kantianos, la fenomenología, el personalismo, etc).

Estas tendencias humanistas o personalistas han considerado a la dignidad humana como causa o matriz de los derechos humanos, y la dignidad de la persona humana *“comienza a aparecer como referencia de todo principio de estimativa jurídica, o valoración del derecho”*⁹. Los valores justifican así su identidad propia, con independencia de las “esencias”. El trayecto de RADBRUCH se pone a menudo como ejemplo del tránsito de un inicial positivismo hacia un “objetivismo jurídico”.

BIDART CAMPOS señala los aportes jusfilosóficos argentinos con incidencia en la teoría de los derechos humanos. Refiere a la escuela *Trialista* (Werner Goldmicht) y *Egológica* (Carlos Cossio), que no se contentaron con el análisis del derecho y de su objeto puramente normativo, sino que se abrieron a consideraciones de la realidad, los valores y las conductas de los sujetos¹⁰.

** Por Hugo Barretto Ghione

9 LABRADA RUBIO, Valle. *Introducción a la teoría de los Derechos Humanos*. Civitas. 1998, pág. 48.

10 BIDART CAMPOS, Germán. HEERENDORF, Daniel. *Principios de Derechos Humanos y Garantías*. Elías editorial. Bs.As. 1991. En derecho del trabajo, estas concepciones se materializan en la teoría sistémica que tiene a Rodolfo CAPON FILAS como principal exponente.

Desde una posición más cercana al positivismo, NINO ha derivado los Derechos Humanos de la combinación de tres principios: la inviolabilidad, la autonomía y la dignidad de la persona¹¹.

2.2. Derecho a la formación, derecho del trabajo y derechos humanos

5. La formación profesional se ubica - como derecho fundamental reconocido en las principales declaraciones y tratados y en los capítulos de garantías sociales de las constituciones, según veremos - en esta línea de evolución que viene dibujándose.

Ya como parte del contenido (muchas veces implícito) del “derecho a la educación”, ya como parte del “derecho del trabajo” (o aún como instrumento para su satisfacción), siempre la formación técnica y profesional aparece integrada a los derechos humanos que algunos han llamado de “segunda generación”, a pesar de la inconsistencia de la división¹². Veremos por tanto al derecho a la formación profesional consagrado en forma autónoma en escasas oportunidades, aunque en forma creciente; su presencia habrá de advertirse como manifestación del derecho a la educación (art. 26 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos de 1948) o como integrante de las medidas tendientes a la consecución del derecho del trabajo (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966), para referirnos a dos instrumentos de máxima jerarquía.

6. El derecho a la educación, además de su valor intrínseco, se vincula en muchos de los instrumentos a estudio a otros valores trascendentes, como la paz, la igualdad y la no discriminación. Opera en estos casos en forma auxiliar o de apoyo, para asegurar la efectividad de estos otros derechos.

11 Dice en concreto el autor que el principio de inviolabilidad de la persona “prohíbe imponer sacrificios a un individuo sólo en razón de que ello beneficia a otros individuos; el segundo principio es el de autonomía de la persona y él asigna un valor intrínseco a la persecución de planes de vida e ideales de excelencia (y, en virtud del principio complementario, al placer y a la ausencia de dolor); el tercer principio, el de dignidad de la persona, prescribe tratar a los hombres de acuerdo con sus voliciones y no en relación con otras propiedades sobre las cuales no tienen control”. NINO, Carlos Santiago. *Ética y Derechos Humanos. Un ensayo de fundamentación*. Astrea. Bs.As. 1989, pág. 46.

12 “Como los Derechos Humanos y las libertades fundamentales son indivisibles - dice la *Proclamación de Teherán de la ONU de 13 de mayo de 1968* - la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos y sociales resulta imposible. La consecución de un progreso duradero en la aplicación de los derechos humanos depende de las buenas y eficaces políticas nacionales e internacionales de desarrollo económico y social”.

7. Debe asimismo considerarse que, como dice GARCIA MARTINEZ, el trabajador tiene derecho a ser tratado como persona y no como simple y anónimo instrumento de producción, y que este derecho básico está íntimamente ligado y complementado con otros dos: el derecho a la igualdad y el derecho a la dignidad del trabajador.

Aquí también la interacción entre el derecho del trabajo y los derechos humanos es evidente, de tal modo que la dignidad y la igualdad del trabajador forman parte de la filosofía del derecho del trabajo contemporáneo¹³. Este nexo que PLA RODRIGUEZ ha subrayado como *“esencial y entrañable por cuanto corresponde a la propia razón de ser de nuestra disciplina que es la protección del ser humano que trabaja”*¹⁴, implica que *“a través del derecho del trabajo se busca la protección del trabajador como ser humano, que es titular de una serie de derechos fundamentales, en ocasión del desarrollo de su actividad laboral”*¹⁵.

Justamente, uno de esos derechos fundamentales validados a través del desarrollo de la actividad laboral a que refiere el autor, es el derecho a la formación profesional. Así lo ha visto MORGADO, cuando incluye el derecho a la instrucción técnica y profesional como derecho laboral contenido en los textos internacionales sobre derechos humanos¹⁶.

2.3. Simultaneidad de la internacionalización y constitucionalización

8. Resulta obvio que si el derecho a la formación profesional ha sido parte del derecho a la educación y/o del derecho del trabajo, su reconocimiento internacional o constitucional ha acompañado el tránsito y las vicisitudes de éstos.

Con todo, la presencia de la formación profesional en las disposiciones referentes al derecho del trabajo ha sido mucho mas nítida.

9. Ocurre que el derecho del trabajo, como ningún otro de su categoría, ha sido de muy especial consideración en los instrumentos jurídicos de mayor rango.

13 GARCIA MARTINEZ, Roberto. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ad-Hoc. Bs. As. 1998, pág. 59.

14 PLA RODRIGUEZ, Américo. “Los derechos humanos y el derecho del trabajo”. En *Debate Laboral*. Costa Rica. Num. 6 1990, pág. 11.

15 PLA RODRIGUEZ. Ob. Cit. pág. 19.

16 MORGADO VALENZUELA. “Los derechos humanos y el derecho del trabajo”. En *Debate Laboral*. Costa Rica. Num. 6. 1990, pág. 5.

GHERA, cuando repasa las etapas de su evolución histórica, distingue tres fases las cuales se entretajan, sobreponiéndose en el curso de los mismos períodos de tiempo. En una primera fase, la legislación social se presenta fundamentalmente como excepción respecto del derecho privado común; la segunda fase implica la incorporación del derecho del trabajo en el sistema de derecho privado; y en la tercera se produce la constitucionalización del derecho del trabajo, lo cual *“muestra como en el área de las garantías atinentes a las relaciones entre privados, las garantías referidas a la materia de las relaciones de trabajo son largamente prevalentes”*¹⁷.

La constitucionalización constituye desde hace años una característica propia del derecho del trabajo latinoamericano¹⁸, dado que *“es normal encontrar hoy el hecho que algunos de los principios generales del derecho común del trabajo han sido elevados al plano constitucional”*¹⁹. En este punto, no debe dejar de mencionarse el prestigioso antecedente - no siempre reconocido por la doctrina europea - de la Constitución de Querétaro de 1917, ya que el célebre artículo 123 tuvo la virtud de “mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”²⁰.

Este acto creador y original incluyó desde su reforma de 1978 a la formación profesional como derecho de los trabajadores -y como obligación del empresario- en el numeral XIII del art. 123

10. Esta imbricación es demostrativa de la mayor receptividad y desarrollo de la formación en el entorno del derecho del trabajo que en el derecho a la educación.

17 GHERA, Edoardo. *Diritto del Lavoro*. Cacucci editore. Bari 1985, pág. 15.

18 ERMIDA URIARTE, Oscar. “La Constitución y el derecho laboral”. En el vol. *Treinta y seis estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo*. FCU. 1995. Pág. 111. El proceso de constitucionalización creciente en América había sido advertido por Héctor - Hugo BARBAGELATA en “Tendencias del derecho del trabajo americano”, un temprano artículo en *Derecho Laboral*. Año I Núm. 2, 1948, pág. 87.

19 ALONSO OLEA. *Introducción al derecho del trabajo*. Civitas. 5º. Madrid 1994, pág. 371. Dice el autor que “aunque no es cierto que exista una frontera rígida entre ambos tipos de declaraciones, también lo es que algunas son mas de filosofía social que jurídico - positivas y expresan ideas difusas acerca de los valores no meramente económicos del trabajo prestado por cuenta ajena, entre ellos el de que no es solo medio de vida de quien lo ejecuta, ni menos una simple mercancía, sino una relación social básica para el vivir comunitario de donde derivan declaraciones adicionales sobre el derecho y el deber de trabajar, y aún mas básicamente sobre el trabajo mismo, por cuenta ajena o propia, como desarrollo de la personalidad del que lo ejecuta, constitucionalmente protegida”. Ob. Cit., pág. 372.

20 El reconocimiento del derecho del trabajo en dicha norma no hizo mas que atender “al clamor de esos hombres que se levantaron en lucha armada y que son los que mas merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos de que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vayamos al fondo de la cuestión: introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosle los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta”. Intervenciones de diputados (entre ellos un obrero ferroviario) en el Congreso Constituyente Mexicano, reseñada por Fernando YLLANES RAMOS en “Los derechos sociales consagrados por la Constitución mexicana de 1917”, en *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 76, núm 6, 1967, pág. 671.

11. ERMIDA URIARTE subraya la valoración de los derechos laborales que supone su inclusión constitucional, en razón que dichos instrumentos operan como causa y efecto del reconocimiento de los principales derechos laborales como derechos fundamentales. Hoy la doctrina simplemente *“se limita a analizar cuáles de los numerosos derechos concretos de un trabajador son derechos humanos, lo que refuerza o intensifica su intangibilidad y les hace beneficiarios de los sistemas internacionales de protección de éstos”*²¹, operando además como freno o límite a las tendencias desreguladoras.

Este reconocimiento de los derechos laborales - y por ende la formación profesional - a nivel constitucional ha sido prácticamente simultáneo desde el punto de vista cronológico con su reconocimiento internacional. Ocurre que en derecho laboral, la internacionalización es una característica esencial del sistema normativo y no meramente una etapa histórica²²; constituyendo de esta manera un “derecho internacional social” cuya finalidad es la de realizar los fines de la justicia social²³.

Señala BARBAGELATA que *“la primera y esencial función que cumplen las declaraciones y pactos internacionales sobre derechos humanos, en relación con la protección del trabajo y de los trabajadores, es como soporte del sistema de protección jurídica de la dignidad humana”*²⁴.

A modo de conclusión, puede decirse con el autor citado que *“es muy extensa la zona de principios y disposiciones constitucionalizados que, por formar parte de los derechos inherentes a la personalidad humana, son indisponibles tanto para el legislador como para el propio constituyente”*, indicando asimismo que el examen conjunto del texto constitucional y de los derechos humanos fundamentales consagrados universalmente permite establecer el cuadro de principios que rige el derecho laboral²⁵.

21 ERMIDA URIARTE, Ob. Cit., pág. 116.

22 RACCIATTI, Octavio. “El tratado internacional como fuente del derecho del trabajo”. En el volumen *Treinta y Seis Estudios...* cit., pág. 169.

23 DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Porrúa. México 1989, pág. 407.

24 BARBAGELATA, Héctor - Hugo. “Papel de una Carta Social y de las Declaraciones y Pactos Internacionales en el MERCOSUR. Contenido de la Carta Social” *Ponencia presentada en las VII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo*, 5/93.

25 Ver *Derecho del Trabajo*, Tomo I, vol 1, FCU 1995, pág. 122. También Rodolfo CAPÓN FILAS ha establecido un cuadro de derechos fundamentales del trabajador en base a las declaraciones, pactos y tratados internacionales, vertiente sustancial de la teoría sistémica del derecho. *Derecho del Trabajo*. Platense. 1998; Martín CARRILLO CALLE incluye la formación profesional en la enumeración de derechos laborales fundamentales consagrados en los tratados internacionales, “Los Derechos Laborales Fundamentales: Normas Mínimas Internacionales”, en *Constitución, Trabajo y Seguridad Social*. Adec. Atc. Lima 1993, pág. 41.

2.4. El problema de la validez y eficacia del derecho a la formación profesional

12. El problema de la validez y la eficacia de las normas jurídicas constituye uno de los puntos centrales de toda la teoría del derecho²⁶, pero adquiere especial significación si se trata de normas emanadas del orden social provenientes del orden internacional o constitucional.

El tema debe situarse en las fuentes de derecho, o sea, *“aquellos hechos o aquellos actos de los cuales el ordenamiento jurídico hace depender la producción de normas jurídicas”*²⁷.

La complejidad surge, en primer lugar, porque si bien los Tratados y Pactos que aquí se refieren constituyen fuentes de derecho, las Declaraciones, en cambio, tienen menor valor en orden a su obligatoriedad. No obstante pueden ser consideradas como “fuentes de conocimiento” en aquellos sistemas que las Constituciones tienen disposiciones que permiten un efecto ampliatorio del elenco de derechos reconocidos en ellas. Así la Constitución de Guatemala que prescribe en su art. 102 una serie de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, indica que *“El Estado participará en Convenios y Tratados Internacionales o Regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores...”*; el art. 63 de la Constitución de Honduras de 1982 expresa que *“las **declaraciones**, derechos y garantías que enumera esta Constitución, no serán entendidos como negación de otras declaraciones, derechos y garantías no especificadas, que nacen de la soberanía, de la forma republicana, democrática y representativa de gobierno y de la dignidad del hombre”*; una redacción similar figura en el art. 35 de la Constitución boliviana de 1967 reformada en 1994; por su parte, el art. 20 de la Constitución ecuatoriana de 1996 ordena que *“El Estado garantiza a todos los individuos, hombres y mujeres que se hallen sujetos a su jurisdicción, el libre y eficaz ejercicio y goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales enunciados en las **declaraciones**, pactos, convenios instrumentos internacionales vigentes”*; en el mismo sentido, el art. 22 de la Constitución de Venezuela de 1999, etc.

26 GUIBOURG, Ricardo. *Derecho, sistema y realidad*. Astrea Bs. As. 1986.

27 BOBBIO, Norberto. *Teoría General del Derecho*. Temis. Bogotá 1997, pág. 158.

13. En segundo lugar, la internacionalización de las normas laborales y su relación con los ordenamientos jurídicos nacionales ha sido también objeto de debate, aunque la disyuntiva monismo/dualismo se encuentre hoy en buena medida superada. RACCIATTI resume el efecto en el sistema de fuentes de derecho indicando que las normas internacionales ostentan “*un grado de jerarquía superior respecto de las normas que integran el orden interno de cada Estado (primacía del derecho internacional sobre el derecho interno)*”. Luego extrae otras dos consecuencias positivas: “el derecho laboral queda vinculado a los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos”, y por último que “*la materia laboral se encuentra excluida de la jurisdicción doméstica o interna de los Estados, por lo menos en sus aspectos fundamentales*”²⁸.

En este punto no deben obviarse las reformas acaecidas en Chile (1989) y Argentina (1994). En el primer caso, se sostiene que los tratados sobre derechos humanos tienen un efecto “supralegal” ya que el art. 5º los coloca a la par de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución²⁹; en el segundo, se incorporan los derechos humanos a la Carta, estableciéndose que “los tratados (...) tienen jerarquía superior a las leyes” (art. 75 inc. 22).

La tesis de la supremacía de los derechos humanos también puede verificarse a través de considerarlos como formando parte del Jus Cogens³⁰, entre las que se encuentran normas sobre el desarrollo económico, social y cultural³¹.

14. Sin embargo, la contracara de este proceso ha sido el problema de su eficacia y exigibilidad.

Se convocan aquí una serie de problemas que tienen que ver, por un lado, con la naturaleza declarativa de muchas normas internacionales, que necesitan todo un desarrollo o reglamentación que queda a cargo de cada uno de los ordenamientos jurídicos nacionales, quienes deben adoptar las “medidas adecuadas” según la terminología en uso en los trata-

28 RACCIATTI, Octavio. Ob. Cit., pág. 183.

29 PRECHT PIZARRO, Jorge Enrique “Incorporación de las normas internacionales al ordenamiento interno chileno”. Inédito a publicar en *Rev. Derecho Laboral*. Más ampliamente pueden consultarse varios trabajos en la *Rev. Jus et Praxis*. Univ de Talca. Año II, núm. II, 1997.

30 De acuerdo a la definición del art. 53 de la Convención de Viena sobre los Tratados se trata de normas imperativas de Derecho Internacional que “no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de Derecho Internacional general que tenga el mismo carácter”.

31 JIMENEZ DE ARECHAGA, Eduardo y otros. *Derecho Internacional Público*. Tomo I FCU. 1996, págs. 321, 322. Más específicamente, la ponencia citada de Héctor-Hugo BARBAGELATA en las VII Jornadas Rioplatenses.

dos y pactos. Así por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 impone a los Estados la adopción de medidas *“hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”*. Normas de similar contenido figuran en muchos de los textos referidos en este trabajo³².

En el plano constitucional, se ha dicho que *“uno de los mayores descargos de la parte dogmática de las Constituciones y específicamente de sus cláusulas económico-sociales, suele ser en todas partes el proveniente de la falta de funcionamiento de las normas de asignación de fines a favor de sus beneficiarios por ausencia de una legislación complementaria”*³³

15. No obstante, el propio Comité del Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha desarrollado la doctrina de la autoejecutabilidad de muchas de las disposiciones de ese instrumento, indicando que *“si bien la plena realización de los derechos pertinentes puede lograrse de manera paulatina, las medidas tendientes a lograr este objetivo, deben adoptarse dentro de un plazo razonablemente breve tras la entrada en vigor del Pacto para los Estados interesados. Tales medidas deben ser deliberadas, concretas y orientadas lo mas claramente posible hacia la satisfacción de las obligaciones reconocidas en el Pacto”*³⁴.

ABRAMOVICH y COURTIS, luego de un extenso estudio sistematizan las obligaciones genéricas de los Estados en relación a los derechos económicos, sociales y culturales en: a) obligación de adoptar medidas inmediatas; b) obligación de garantizar niveles esenciales de los derechos; y c) obligación de progresividad y prohibición de regresividad³⁵.

32 En concreto, los arts. 1º y 2º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1988; el art. 6º de la Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, de 1978; art. 24 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1981; el art. 7º de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 1969; el art. 43.2 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, de 1990; y todavía la Convención Americana de Derechos Humanos de 1978 fija el principio del “desarrollo progresivo” para lograr la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y sobre educación, ciencia y cultura.

33 FERNANDEZ SEGADO. Francisco. “Los nuevos retos de la protección de los derechos”. Rev. *Contribuciones*. 4/98. Bs.As., pág. 27.

34 Citado por Ricardo CHANGALA y Ana GARCIA VEIRANO. “Las normas internacionales sobre derechos humanos como fuente del derecho del trabajo”, en el vol. “Treinta y seis estudios...”, pág. 191.

35 ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian. “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales” rev. *Contextos*, Nro. 1/1997, pág. 43 y ss.

16. Por otro lado, en el caso del derecho a la formación profesional no siempre la satisfacción de los mismos demanda una prestación del Estado o una reglamentación especial, por lo que la discusión que viene reseñándose se morigerar o relativiza.

En concreto, puede decirse que aquellas Constituciones que lo enmarcan dentro del derecho a la educación, requieren de una actividad de parte del Estado quien garantiza, fomenta o se hace cargo de ésta (art. 27 de la Constitución de España, art. 73 de Portugal, art. 53 de El Salvador, art. 54 de Colombia, art. 67 de Costa Rica, art. 85 de Nicaragua, etc). En otros casos, si se enmarca en el derecho del trabajo, su eficacia depende de la actividad de los actores sociales (art. 123 de la Constitución Mexicana), ya que al figurar como derecho oponible al empleador, aquél comporta una nota de inequívoca naturaleza "autoejecutable" por la acción de las partes.

2.5. Las fuentes comunitarias y regionales

17. Los dinámicos procesos de integración regional han configurado un nuevo tipo de fuente de derecho. La vieja división entre "fuentes nacionales e internacionales" ha devenido insuficiente en la medida que existe todo un desarrollo normativo que aspira a regir los espacios comunitarios, lo cual ha hecho que la doctrina laboral diferencie entre fuentes internacionales a nivel mundial y regional³⁶, y aún distinga entre fuentes regionales y comunitarias.

Si bien el desarrollo de estas últimas ha sido más bien escaso en lo relativo a las cuestiones socio laborales³⁷, en el presente caso se estudian las normas de máximo rango emanadas de los procesos de integración americanos y europeos, procurando sistematizar los contenidos de formación profesional de las mismas.

Es probable que la mayor cercanía del proceso de integración regional haga que la distancia entre validez y eficacia de las normas que consagran derechos sociales (en el caso, la formación profesional) tienda a disminuir, y ello no sólo por fundamentos filosófico - políticos o jurídico - laborales, sino por puro pragmatismo económico. En concreto, será de

³⁶ JAVILLIER, Jean-Claude. *Derecho del Trabajo*. IELSS. Madrid 1982, pág. 41.

³⁷ CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. "Fuentes Comunitarias y regionales: evaluación de su importancia actual en el Derecho Laboral y algunas perspectivas mínimas de futuro", en el vol. *Treinta y seis estudios...*, pág. 207.

interés de los gobiernos la nivelación de los beneficios, la armonización de las reglamentaciones que rigen el trabajo y su efectiva aplicación, con vistas a evitar toda barrera que ponga obstáculos a la competitividad de las empresas y aún de los países³⁸.

38 ERMIDA URIARTE, Oscar. "Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del MERCOSUR". En el vol. *¿Una Carta Social del MERCOSUR?* RELASUR 1994, pág. 13.

3. CONSAGRACIÓN Y ALCANCE DEL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

3.1. Instrumentos relevantes

18. Los diversos instrumentos examinados se clasifican a los meros efectos de su exposición en tres tipos, siguiendo el criterio de su origen, lo cual no coincide necesariamente con su alcance y efectividad. En cada caso se señala el año de su aprobación, así como la sigla como se le identificará en adelante.

Instrumentos de carácter Internacional. Incluye Pactos, Tratados, Declaraciones de alcance universal o regional (Europa, América, África). Las disposiciones citadas y otras de interés se agregan en el Anexo I.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) DUDH.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948) DADH.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) PIDESC.
- Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1962) CLDE.
- Declaración de los principios de la cooperación cultural internacional (UNESCO, 1966) DPCC.

** Por Hugo Barretto Ghione

- Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social (ONU, 1969) DPDS.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (ONU, 1969) CIEDR.
- Recomendación sobre la Educación para la Comprensión, la cooperación y la Paz Internacionales y la Educación Relativa a los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (UNESCO, 1974) RECCP.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1978) CADH.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales (UNESCO, 1978) DRPR.
- Declaración sobre los principios fundamentales relativos a la contribución de los medios de comunicación de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y a la lucha contra el racismo, el apartheid y la incitación a la guerra (UNESCO, 1978) DMCM.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (ONU, 1981) CEDM.
- Carta sobre Derechos Humanos (Africa, 1981) CAHP.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (OEA, 1988) PADADH.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias (ONU, 1990) CITM.
- Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA 1948 reformada en 1967, 1985, 1992 y 1993) COEA.

Instrumentos de carácter comunitario. Aquí se emplea el término para referir a los procesos de integración regional (Unión Europea, Mercosur, Alca, etc) sin que implique discriminar entre la profundidad de los procesos ni la creación de un derecho derivado. Por otro lado, en aquel caso

que existe derecho derivado en materia de formación profesional (como en la UE) éste no se abordará en esta oportunidad.

Se incluye en esta parte la Carta Social Europea, que si bien no tiene origen en un proceso de integración regional, participa sin embargo del intento de “personificar jurídicamente Europa” y por otra parte el funcionamiento permanente de los órganos subordinados al Comité de Ministros “crea efectivamente una posibilidad (y en su caso, una realidad) de adopción de ‘pautas’ (si no decisiones) de cuño genuinamente supranacional”³⁹.

Las disposiciones citadas y otras de interés se agregan en el Anexo II

- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. ALCA 1993.
- Cumbre de Presidentes Centroamericanos (Cumbre Ecológica) SICA 1994.
- XVI Reunión de Presidentes Centroamericanos (Declaración de San Salvador II) Programa de acciones inmediatas derivadas de la Declaración de San Salvador II para la inversión en capital humano. SICA 1995.
- Convenio Simón Rodríguez. Comunidad Andina. CSR 1973.
- Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. 1998.
- Carta Social Europea. Consejo de Europa. 1961.
- Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Unión Europea 1989.
- Tratado de la Unión Europea (texto consolidado)

Instrumentos de carácter nacional. En concreto, las Constituciones. Se acota el estudio a las Constituciones de 18 países latinoamericanos y algunos europeos: España (1978), Alemania (Ley Fundamental de 1949), Italia (1947), Portugal (1976), Argentina (con reforma de 1994), Bolivia (1967, con reformas en 1994), Brasil (1988), Colombia (1991, con refor-

³⁹ VIDA SORIA, José. “Las cartas sociales europeas en la construcción de la Europa social”. *RELASUR* Nro. 1, 1993, pág. 17.

mas en 1997), Costa Rica (1949, reformada), Cuba (1992), Chile (1980, reformada en 1997), Ecuador (1996), El Salvador (1982), Guatemala (1995), Honduras (1982), México (1917, reformada), Nicaragua (1987, reformada en 1995), Panamá (1972, con reformas), Perú (1993), Paraguay (1992), Uruguay (1967) y Venezuela (1999). Puede consultarse las disposiciones citadas y otras de interés en el Anexo III.

3.2. La progresiva autonomización

19. En términos generales, y acudiendo a una imprescindible abstracción, puede anotarse una interesante evolución del derecho a la formación profesional.

Su consagración como derecho humano fundamental tiene ya larga data si tenemos en cuenta el tipo de instrumentos jurídicos objeto de este estudio. Si bien pueden reconocerse antecedentes en el sistema normativo de la OIT, los tratados y declaraciones que tienen su empuje a partir de 1948 lo reconocen en alguna medida. Según se adelantó, en estos casos la formación profesional figura mayormente como parte integrante del derecho a la educación; el art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos es significativo al respecto: el numeral 1 comienza reconociendo que “toda persona tiene derecho a la educación” y luego al especificarlo, indica que “la instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada”.

Sin embargo, el tiempo no ha pasado en vano, y las Constituciones posteriores al período inaugural de las grandes declaraciones de post guerra, sitúan a la formación profesional en el entorno del derecho del trabajo, ya sea formando parte de éste, o como medida de apoyo o auxiliar, como lo hacen las Constituciones latinoamericanas que siguieron la ruta del art. 123 mexicano.

Pero en otro nivel, puede verse con mayor nitidez y autonomía el derecho a la formación profesional en los acuerdos, tratados e instrumentos vinculados a la integración regional. Así por ejemplo, la Carta de Derechos Fundamentales de los Trabajadores de la Unión Europea en su título I num. 15 refiere al derecho a la formación profesional; la Carta Social Europea lo hace en el num. 10 de la Parte I (“toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional”) fijando además una serie de acciones a que las Partes se comprometen, en orden a afianzar su ejercicio efectivo; también la Declaración Sociolaboral del

MERCOSUR autonomiza el derecho, cuando el art. 16 prescribe que “todos los trabajadores tienen derecho a la orientación, la formación y la capacitación profesional”.

20. Esta constatación, que salta a la vista ni bien se progresa en el estudio de las normas, puede obedecer a varias razones, pero cualesquiera sean las conjeturas que se realicen, resulta demostrativo de la justificación la existencia de declaraciones o protocolos específicos sobre los derechos económicos, sociales y culturales en los procesos de integración regional, cosa que llamativamente no cuenta con acuerdo generalizado.

3.3. La formación profesional como manifestación del derecho a la educación.

3.3.1 La formación, derecho subjetivo del individuo

21. Según se dijo, la primera expresión del derecho a la formación profesional fue mediante su reconocimiento al amparo y como modalidad del derecho a la educación⁴⁰, nota que no resulta sin embargo contradictoria con la atribución de dimensiones propias⁴¹.

Además de la citada DUDH (art. 26) debe destacarse el reconocimiento del “derecho de toda persona a la educación” y de su modalidad de “enseñanza profesional” en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (arts 13.2.b) y en los arts. 13 del PADADH, 10.e (en forma general) y 21.b (en forma específica) del DPDS; num. XII de la DADH⁴² y 17 de la CADH.

Algunos instrumentos comprenden el derecho a la educación (y por ende a la formación) como un componente esencial para evitar discriminaciones a nivel general como el caso de la Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (art. 4 lit. a, c

⁴⁰ Se adopta una definición amplia del término educación, como “proceso global de la sociedad, a través del cual las personas y los grupos sociales aprenden a desarrollar conscientemente en el interior de la comunidad nacional e internacional y en beneficio de ellas, la totalidad de sus capacidades, actitudes, aptitudes y conocimientos” num. I. 1 de la Recomendación sobre la Educación para la Comprensión, la Cooperación y la Paz Internacionales y la Educación Relativa a los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (UNESCO 1974).

⁴¹ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Formación y Legislación del Trabajo*. CINTERFOR 1996, págs. 13-14.

⁴² En este caso, se establece el principio (derecho a la educación) y su especificación (la formación o capacitación profesional): “Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas. Asimismo tiene el derecho de que, mediante esa educación, se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad”.

y d), o en particular con determinadas personas en el caso de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias (art. 45.1, a y b) o de la mujer (10.a y b y 14.d de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer).

Más modernamente, el concepto de “desarrollo sostenible”⁴³ incluye el acceso a la educación y *“el fomento de la formación técnica y profesional que contribuya al crecimiento económico con equidad”* (Cumbre de Presidentes Centroamericanos en Managua, 1994). Entre las bases de la “Alianza para el Desarrollo Sostenible” acordada, se incluye como área de atención la inversión en formación y capacitación.

El derecho a la educación figura prácticamente en todas las Constituciones examinadas, como el caso de España (art. 27), Portugal (art. 73), Guatemala (art. 71), El Salvador (art. 53), Nicaragua (art. 58), Colombia (art. 67), Ecuador (art. 40), Brasil (art. 6º), Paraguay (art. 73)⁴⁴ Chile (art. 19), Cuba (art. 51) y Venezuela (art. 102).

Se enfatiza singularmente en el derecho subjetivo de la persona en la Ley Fundamental Alemana, cuando dice que *“todos los alemanes tendrán derecho a escoger libremente su profesión, su puesto de trabajo y su centro de formación”* (art. 12).

3.3.2 La formación como deber del Estado

22. Además de la consagración como derecho subjetivo, la formación figura en los diversos instrumentos como un deber, ya sea del Estado, del empleador o de ambos.

En la generalidad de los casos se entiende a la formación como una obligación del Estado en cumplimiento de sus fines, como es el caso del PADADH (art. 13.2.b), o la Carta de la OEA (art. 47) - que incluso refiere

43 Se define este concepto en uno de los documentos del Sistema de Integración Centroamericano como “un proceso de cambio progresivo en la calidad de vida del ser humano, que lo coloca como centro y sujeto primordial del desarrollo, por medio del crecimiento económico con equidad social y la transformación de los métodos de producción y de los patrones de consumo y que se sustenta en el equilibrio ecológico y el soporte vital de la región. Este proceso implica el respeto a la diversidad étnica y cultural regional, nacional y local, así como el fortalecimiento y la plena participación ciudadana, en convivencia pacífica y en armonía con la naturaleza, sin comprometer y garantizando la calidad de vida de las generaciones futuras”.

44 En este caso, la norma citada explicita que “la erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo”.

a que “los Estados Miembros (...) fortalecerán los sistemas de educación de adultos y habilitación para el trabajo” (art. 50) - y todavía fijan una serie de principios rectores de la educación en la RECCP⁴⁵.

La supranacionalidad de ciertos procesos de integración regional hace que la obligación de marras se extienda a los organismos comunitarios competentes. Tal la redacción imperativa del art. 150 del Tratado de la Unión Europea, cuando dice que *“La Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros...”*. Seguidamente indica una serie de medidas que podrán disponerse, encaminadas a *“facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales; mejorar la formación profesional inicial y permanente (...) facilitar el acceso a la formación profesional”*, etc.

A nivel constitucional, resulta significativo el giro empleado en la constitución italiana de 1947, cuando dice que *“La República (...) cuidará la formación y la promoción profesional de los trabajadores”*, similar al art. 67 de Costa Rica: *“El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores”*.

Resulta también destacable que, en general, al establecer la formación profesional como deber del Estado se lo independice del derecho a la educación (que obviamente también es deber del Estado): Constituciones de Honduras (art. 140), Panamá (art. 71), Colombia (art. 54), Brasil (art. 205), Bolivia (arts. 157, 174 y 178), Paraguay (arts. 78 y 87) y Uruguay (art. 70).

3.4. El vínculo con el derecho del trabajo

23. Se ha aceptado por muchos de los instrumentos a estudio, la pertenencia de la formación profesional al mundo laboral, y como tal, se la reconoce como integrando el elenco de regulaciones del trabajo humano.

⁴⁵ Dice la Recomendación que “combinando el aprendizaje, la formación, la información y la acción, la educación para la comprensión internacional debería fomentar el adecuado desenvolvimiento intelectual y afectivo del individuo. Debería desarrollar el sentido de la responsabilidad social y de la solidaridad con los grupos menos afortunados (...) Debería también contribuir a fomentar cualidades, aptitudes y capacidades que lleven a los individuos a adquirir una comprensión crítica de los problemas nacionales e internacionales; a entender y explicar los hechos, las opiniones y las ideas; a trabajar en grupo...” (cap. III. 5); “la educación debería enfatizar cuáles son los verdaderos intereses de los pueblos y su incompatibilidad con los intereses de los grupos monopólicos de poder económico y político que practican la explotación y fomentan la guerra” (cap. V. 15).

El PIDESC reconoce en su art. 6º el derecho a trabajar, y establece, entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes para lograr su plena efectividad, la orientación y formación técnico profesional; en rango similar se ubica el PADADH (art. 6.2). El Convenio Simón Rodríguez al tratar los problemas socio laborales prescribe la atención prioritaria para la *“ampliación, mejoramiento y coordinación de los sistemas de formación profesional”* (art. 3º lit. d); la Carta Social Europea, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, compromete a las partes a *“proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesional adecuadas”* (Parte II, art. 1.4).

A nivel nacional europeo, el art. 58 de la Constitución Portuguesa incorpora la formación cultural y técnica y la valoración profesional de los trabajadores como medida para asegurar el derecho del trabajo, pero no debe dejar de mencionarse el paradigma del art. 123 de la Constitución Mexicana, en tanto fija el principio que *“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”* y ubica la formación en ese entorno; también el art. 53 de la Constitución Colombiana incorpora al adiestramiento y la capacitación como *“principio mínimo fundamental”* del estatuto del trabajo; Perú en el art 23 refiere a la *“educación para el trabajo”*, etc.

24. En síntesis, la formación profesional es vista en estos instrumentos en dos vertientes: como parte misma del derecho del trabajo, o como medida auxiliar o de apoyo para asegurar el goce del derecho del trabajo.

A partir de su consideración, según el primero de los sentidos anotados, se pueden desarrollar una serie de perspectivas, muchas de las cuales se esbozan o delinean en los propios textos constitucionales.

Veremos seguidamente alguna de ellas.

3.4.1 La formación como obligación del empleador

25. Un conjunto breve pero relevante de Constituciones establecen la obligación del empleador de brindar calificación profesional al trabajador subordinado.

El texto insignia es el art. 123 mexicano luego de la ampliación de 1978 (párrafo XIII), pero también deben mencionarse los de Colombia (art. 54), Honduras (art. 141) y Panamá (art. 71).

Dichas normas reenvían a la legislación común para su reglamentación. Así, en México, por ejemplo, trata ese aspecto la Ley Federal del Trabajo en el título IV cap. III bis, arts. 153 A y ss. bajo el epígrafe “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”⁴⁶.

3.4.2 Promoción y cualificación

26. Un segundo orden de incidencia de las disposiciones sobre formación en la relación de trabajo se concreta en la promoción.

El derecho a la promoción en el empleo bien puede ser entendido como una consecuencia lógica y necesaria de la capacitación adquirida por el individuo en el transcurso de la relación laboral.

Así lo han conceptualizado ciertas normas, a partir de lo dispuesto en el art. 7º lit. c del PIDESC cuando reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas que aseguren igual oportunidad para todos los trabajadores de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría que les corresponda, sin más consideración que los factores de servicio y capacidad. Con similar redacción, el PADADH agrega como elementos definidores a la calificación, competencia y probidad (art. 7º lit. c). También refieren a la promoción la DRPR (art. 9.3) y la CEDM (art. 11.c).

La Constitución de Nicaragua tiene previsión al respecto (art. 82) relacionándola con la capacidad, eficiencia y responsabilidad; la italiana, por su parte, vincula muy estrechamente formación y promoción (art. 35).

3.4.3 La estabilidad en el empleo

27. No menos importante resulta el vínculo de la formación, como parte de los derechos laborales, con la estabilidad en el empleo y las condiciones justas y equitativas, como resalta el PADADH (art. 7.d) o el citado art. 82 de la Constitución de Nicaragua, en tanto dispone que “*los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial (...) estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido...*”.

⁴⁶ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *La legislación mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del derecho latinoamericano*. De. Pop. de los Trab., STPS. México, 1981, págs. 33-59.

Referencias de similar tenor fueron mencionadas en los num. 2 y 3 del presente texto, a través de las opiniones de autores franceses.

3.4.4 El aprendizaje: punto de encuentro entre trabajo y formación

28. Punto de encuentro tradicional entre el mundo de la capacitación y el del trabajo, el aprendizaje figura como una modalidad contractual que muchas veces tiene su origen en disposiciones de índole constitucional.

La experiencia latinoamericana es rica respecto a la legislación y regulación del aprendizaje, pero no siempre tiene su reflejo constitucional. Hay pautas muy indicativas en el art. 40 de la Constitución de El Salvador, cuando dice que *“el contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social”*.

En cambio, no existe mención alguna de otras modalidades como las pasantías o de beneficios como la licencia por estudios.

3.4.5 Disposiciones especiales para algunos núcleos objetivos de personas

29. Muchos de los instrumentos estudiados contienen previsiones expresas que contemplan situaciones de trabajadores con dificultades o algún tipo de incapacidad.

Se trata por ejemplo de establecer una “especial instrucción y formación” a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales (PADADH, art. 13.3.e), y en términos similares se ocupa la DPDS (art. 19.d). La Carta Social Europea también tiene previsiones sobre formación profesional para el caso de invalidez (Parte I, num. 15), así como la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (Título I, num. 26) y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (art. 2º).

Dentro de este elenco pueden incluirse disposiciones que incluyen la formación como “medida apropiada” para superar situaciones de discriminación por razones de género (CEDM, art. 10); de raza, estableciendo la igualdad en el “derecho a la educación y la formación profesional” (CIEDR, art. 5.e.ii); o igualdad de trato para trabajadores migrantes y acceso a servicios e instituciones de formación profesional y readiestramiento (CITM, art. 43. 1.c); fijación de reuniones periódicas para tratar

los problemas de la migración laboral andina, en las cuales la formación es tema necesario (Convenio Simón Rodríguez, Cap. II, art. 4.g) y protección de los desempleados (Declaración Sociolaboral, art. 15).

Por otro lado, una serie de normas fijan especiales consideraciones para la formación de determinadas profesiones, como las docentes (DRPR, art. 5.2 y las Constituciones de Honduras, art. 163, y Brasil, art. 206.V), personal administrativo, ejecutivo, profesional y técnico necesario para el desarrollo social (DPDS, art 21.a) y periodistas (DMCM, art. VIII).

3.5. Consideraciones finales

30. La formación profesional ha sido reconocida como derecho humano fundamental en los principales instrumentos internacionales y en las constituciones de un conjunto importante de países de América Latina y Europa. Concomitantemente, y con absoluta independencia de estos desarrollos, la formación parece comenzar a ocupar un rol central en las reflexiones sobre el mundo del trabajo, sometido como está a profundas transformaciones.

Los ordenamientos jurídicos nacionales han receptado el derecho a la formación profesional a través de la ratificación de los instrumentos internacionales a estudio, los cuales tienen en muchos casos un efecto supralegal manifiesto y explícito.

En otros casos, las propias Constituciones han reconocido el derecho, o de lo contrario contienen dispositivos que permiten su inclusión mediante la ampliación genérica del elenco de derechos reconocidos, revelando así su raigambre jusnaturalista.

De todos modos, el conjunto de Declaraciones, Tratados, Protocolos y demás instrumentos considerados en el presente estudio tienen como “primera y esencial función” la de constituir el soporte del sistema de protección jurídica de la dignidad humana. En base a la sistematización de los diversos instrumentos, muchos autores establecen el “cuadro de principios que rige el derecho laboral”, entre los cuales se incluye la formación profesional.

31. Estos instrumentos jurídicos de máximo rango han entendido a la formación profesional como formando parte: a) ya del derecho a la educación, b) ya del derecho del trabajo. En consecuencia, la formación ha

seguido la peripecia evolutiva de los derechos que le sirvieron de vehículo.

a) Tratándose de un derecho que no es otra cosa que una manifestación del derecho a la educación, la formación profesional es vista como un deber del Estado, y por tanto el problema de su validez y eficacia es la del conjunto de los derechos sociales, en tanto los Estados deben cumplimentar sus compromisos asumidos mediante la instrumentación de “medidas adecuadas”, muchas de las cuales naufragan en medio de la orfandad de políticas sociales o los impulsos de la ideología neo liberal.

b) En cambio, se advierte en la presente investigación que, encarando la formación profesional como parte integrante del derecho del trabajo, según lo hacen buena parte de las normas estudiadas, su campo de aplicación deja de ser baldío y pasa a afincarse con mayor nivel de realismo y exigibilidad.

Ello por la naturaleza misma de las normas laborales, que implican desarrollos significativos en relación a la protección de la persona del trabajador subordinado, sumado a el papel relevante que desempeñan los trabajadores colectivamente organizados.

Situándola plenamente en el terreno laboral, la formación aparece, además de un deber del Estado, como una obligación del empleador que se despliega junto al resto del haz emergente de la relación individual de trabajo.

Esto la configura especialmente como un derecho “autoejecutable”, en la medida que su cumplimiento (y las modalidades que pueda adquirir) queda al albur de las relaciones laborales y como contenido potencial de la autonomía colectiva.

Tomar partido por esta opción puede tener otras derivaciones, alguna de las cuales surgen propiamente de las normas estudiadas.

32. El ingreso de la formación profesional como elemento integrante del conjunto de derechos y obligaciones emergentes de la relación de trabajo, a través de la puerta principal de su reconocimiento como derecho humano fundamental, la hace especialmente dinámica para delinear una serie de proyecciones interesantes.

Entre ellas, se destaca la promoción y ascenso en el lugar de trabajo como una consecuencia lógica y necesaria de la capacitación brindada

en ocasiones por el propio empresario, junto con la exigencia de condiciones justas y equitativas de empleo. La estabilidad no queda al margen de estos desarrollos por constituir un corolario también lógico de esta nueva racionalidad que impone la formación vista como obligación del empresario.

33. Por último, no debe soslayarse una evolución que se advierte en el estudio precedente, esto es, que el derecho a la formación profesional viene perfilando notas de mayor autonomía en los instrumentos más recientes. A partir de su formulación clásica, el derecho a la formación profesional va tomando contornos propios e intransferibles en los documentos emanados de los procesos de integración regional.

Estas comprobaciones alcanzan suficiente nitidez en la reciente Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y en los instrumentos de derecho originario y derivado de la Unión Europea.

Además de la importancia futura que tenga esta verificación, resulta un argumento coadyuvante para quienes sostienen la necesidad de desarrollar normas comunitarias que reconozcan los derechos económicos, sociales y culturales.

4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SISTEMA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO^{*}**

34. Siguiendo los lineamientos que emanan de los documentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia Internacional se ha ocupado en múltiples oportunidades de cuestiones vinculadas con el tema de la formación profesional. En algunas de estas normas internacionales, la formación profesional es su objeto mismo, en muchas otras, la formación profesional participa de distintas maneras de forma más o menos directa.

Como método de análisis para el presente trabajo, y reconociendo la inevitable relatividad de todas las clasificaciones que pudieran hacerse, se adopta la propuesta por H-H Barbagelata⁴⁷, quien cataloga a los convenios y recomendaciones que abordan la temática de la formación profesional en cuatro grupos, a saber: I) instrumentos específicos sobre formación profesional y cuestiones conexas; II) instrumentos en que la formación profesional es un componente esencial; III) instrumentos en que es un factor coadyuvante para la efectiva aplicación de las normas referidas a diversas cuestiones; y IV) instrumentos que condicionan las acciones de cooperación técnica en la materia.

A continuación, se presenta un breve estudio de los Convenios y Recomendaciones que se entienden comprendidos en cada grupo, excluidos aquellos instrumentos que han sido revisados. Asimismo, desde ya conviene aclarar que al ser tan extensas las zonas de contacto de la formación profesional con otros asuntos objeto de la OIT, ha sido preciso seleccionar aquellos instrumentos en la que ésta se encuentra más clara y directamente implicada.

^{***} Por Humberto Henderson

⁴⁷ BARBAGELATA, Héctor-Hugo, "La Formación Profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales del trabajo", en revista *Derecho Laboral*, t. XXXVII, N° 173-174, Montevideo 1994, págs. 14 a 31.

4.1. Instrumentos específicos sobre formación profesional

35. Dentro de los instrumentos específicos sobre formación profesional deben incluirse, no sólo los convenios y recomendaciones sobre desarrollo de los recursos humanos y sobre formación profesional de categorías laborales especiales, sino que además deben incorporarse algunos instrumentos internacionales bastante antiguos pero que aún continúan en vigor, que atienden a la certificación ocupacional en determinadas actividades.

De acuerdo a lo expresado precedentemente, dentro de este primer grupo de Convenios y Recomendaciones de OIT, se puede hacer una división de los instrumentos que constituyen normas de alcance general, normas relativas a la gente de mar y pescadores, e instrumentos que consagran algunos programas especiales.

4.1.1. Normas de alcance general

36. Como normas de carácter general sobre formación profesional, los instrumentos básicos que deben tenerse en cuenta son, el Convenio 142 sobre *desarrollo de los recursos humanos*, de 1975, y la Recomendación 150 que lo complementó.

Estos dos instrumentos internacionales reconsideran todo lo que hasta ese momento era aceptado en esta materia, y aportan una nueva concepción y nuevas líneas directrices para las acciones de orientación y de formación profesionales. A partir de la aprobación de ambos, se modifica la concepción tradicional, en virtud de la cual se atribuía a la formación profesional la sola función de equilibrar el mercado de trabajo, y se adopta una mucho más amplia y dinámica, con arreglo a la cual se considera al desarrollo de los recursos humanos como un factor principal de desenvolvimiento económico y social.

A pesar que muy probablemente el propósito inicial haya sido más restringido, el amplio consenso registrado luego de la 59ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre estas nuevas ideas, hizo que la Oficina promoviera, en función de las respuestas recibidas de los gobiernos, que la Recomendación 150 pasase a sustituir las Recomendaciones 87, 101 y 117.⁴⁸

⁴⁸ *Desarrollo de los recursos humanos, orientación y formación profesional*. Conferencia Internacional del Trabajo, 60ª Reunión. Informe VI (2), 1975, p. 19.

El análisis del contenido de los referidos instrumentos internacionales sirve para poner de relieve hasta qué punto la formación profesional está implicada en todo el sistema de las normas internacionales del trabajo y con los principios fundamentales de la OIT.

37. A título introductorio es oportuno recordar que tanto el Convenio 142, como la Recomendación 150, y en particular esta última, aportan nuevas metas y medios para la formación profesional, a partir de un nuevo enfoque centrado en el hombre.

Precisamente en el inciso 4 del artículo 1, del Convenio 142, se establece, que las políticas y programas *«tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos»*.

En lo conceptual, la Recomendación 150 especifica que la calificación de profesional de los términos orientación y formación significa que éstas tienen como centro *«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 y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos»* (punto 2. I).

A continuación, se propone una muy breve síntesis de los contenidos más significativos derivados del Convenio 142 y la Recomendación 150.

4.1.1.1. Políticas y programas

38. De acuerdo al artículo 1 del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, todo Miembro deberá *«adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales»*. Los términos «políticas y programas» implican una estrategia en forma de políticas que se plasmen en programas para aplicarse en la práctica. Es importante advertir que la pluralidad de estos términos responde a la amplitud y diversidad de las esferas que abarcan, especialmente en el caso de la formación profesional, así como también a que, a menudo abundan no sólo los tipos de textos y de medidas adoptados, sino también los órganos o instituciones competentes.

39. En lo que hace a la *órbita objetiva y subjetiva* de aplicación es manifiesta su amplitud, la que surge expresamente de los artículos 2 y 4 del

Convenio 142, ya que son objeto de estos instrumentos todos los sistemas de enseñanza, de orientación y de formación profesionales, independientemente de que las actividades se desarrollen dentro o fuera del marco del sistema escolar. El Convenio alcanza a todos los sectores y las ramas de la actividad económica, todos los niveles de calificación y de responsabilidad, y tanto a los jóvenes como a los adultos, «sin discriminación alguna» (artículo 1, párrafo 5).

Como se analizará más adelante, por la Recomendación 150, se incluyen a hombres y mujeres, trabajadores de zonas rurales o urbanas, trabajadores de edad avanzada, minusválidos, trabajadores migrantes y personas que forman parte de minorías lingüísticas y de otra naturaleza.

4.1.1.1.1. Los objetivos

40. Resulta importante destacar que en relación a los *objetivos* de las políticas y programas que persiguen tanto el Convenio 142 (artículo 1) como la Recomendación 150 (punto 15, 3), siempre está presente coadyuvar a resolver el problema del empleo.

El artículo 4 del Convenio obliga a que los sistemas de formación profesional: “... *cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos...*”, abarcando así las formaciones iniciales, de perfeccionamiento (de actualización derivada de las nuevas tecnologías) y de readaptación o reconversión, lo que corresponde al concepto cada vez más generalizado y aceptado de *formación continua o permanente*.

El artículo 1 del Convenio 142 dispone que se adopten y lleven a la práctica «*políticas y programas completos y coordinados*». Los objetivos van más allá del acceso a un empleo y de la preparación para ejercerlo, debido a que en el párrafo 2 establece que: «*Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:... c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.*» Asimismo, el párrafo 4 agrega que «*Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos*». Por último, el párrafo 5 indica: «*Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.*»

41. Los objetivos anteriormente reseñados, están desarrollados en diversas disposiciones de la Recomendación 150, a saber, los puntos 4), 5), y 6, a) y e). Se debe destacar que la Recomendación 150 indica que las políticas y programas sobre estos asuntos deberían, entre otras cosas: asegurar el acceso a un empleo productivo; promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo; proteger a los trabajadores contra el desempleo, contra los riesgos profesionales; asistirlos en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, etc.,.

4.1.1.1.2. La necesaria coordinación de políticas y programas

42. El Convenio 142 establece que los Estados Miembros deben efectivizar una coordinación de políticas y programas. Ello obedece a que en la mayoría de los países tienen competencia en esta temática el Ministerio de Educación o el Ministerio de Trabajo (esencialmente en lo tocante a las formaciones extraescolares, como el aprendizaje y otras formaciones impartidas en las empresas, los programas especiales de lucha contra el desempleo o en favor de diferentes grupos desfavorecidos, etc), pero además son competentes otros Ministerios o Secretarías públicas, como los ministerios de agricultura y de sanidad, de planificación, juventud y deportes, de hacienda, etc.

Lo que se pretende evitar es que los diversos actores actúen en forma desarticulada, con riesgo de duplicación, fricción y hasta despilfarro de recursos materiales y humanos, lo que inevitablemente redundará en perjuicio de la calidad de las políticas y programas.

43. A este respecto, la Comisión de Expertos ha expresado su complacencia sobre iniciativas como la creación del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) en Nicaragua, encargado de coordinar la planificación, ejecución y control del conjunto de programas de formación profesional y de enseñanza técnica, asegurando a estos efectos la concertación permanente entre los distintos ministerios competentes. También resalta que el consejo directivo tiene composición tripartita (Nicaragua, 1999).

4.1.1.1.3. La responsabilidad de los interlocutores sociales

44. En cuanto al papel de los actores sociales, el artículo 5 del Convenio 142 dispone que *«Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según*

los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados». Por su parte, los puntos 4.5), 19.2), 22 y 29.2), de la Recomendación 150 proyectan diversas modalidades de esta colaboración.

Estos puntos de la Recomendación 150, alientan diversas modalidades para esta colaboración, tales como: estimular a las empresas para que formen a sus trabajadores; que la formación para el trabajo en las instituciones sea planificada conjuntamente con trabajadores y empresarios; que se implementen conjuntamente planes de perfeccionamiento del personal; y que las organizaciones de trabajadores y empleadores sean consultadas para los planes formativos de trabajadores por cuenta propia.

Es fácil observar que en las últimas décadas se viene dando una lenta pero progresiva tendencia a aumentar la participación tripartita en la evaluación de las necesidades en materia de formación, en la formulación de políticas, en su organización, aplicación y evaluación. Todo ello es sin perjuicio del papel regulador que puedan desempeñar los convenios colectivos y otros acuerdos concluidos a los niveles nacional, regional local o de empresa, así como de la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, en la discusión o elaboración de los marcos legislativos en este campo.

Finalmente, importa destacar que el punto 69.2 de la Recomendación 150, establece que tanto empresarios como trabajadores deberían formar parte de los organismos encargados de dirigir las instituciones públicas de formación profesional.

4.1.1.1.4. La importancia de la investigación y de las revisiones periódicas de las políticas y de los programas

45. La Recomendación 150 asigna un papel muy importante a la investigación y a las revisiones periódicas de las políticas y de los programas, por ello, contiene algunas disposiciones a este respecto (véanse en especial los puntos 5.2).j), 6.c), 68, 70.c), 72.b) y e) y 73), los cuales constituyen otras tantas recomendaciones vinculadas a los medios que permiten aplicar mejor los instrumentos objeto de examen.

Se promueve la investigación, a efectos de que la misma opere como un instrumento capaz de adaptar métodos de ejecución o sirva para establecer prioridades, evaluar la eficacia de los programas o determinar opor-

tunidades. Las revisiones periódicas pueden ser muy útiles para mejorar la utilización del personal e instalaciones, así como para adaptar la organización, el contenido y los métodos a los cambios que se produzcan en los distintos sectores o ramas de actividad, o quizá, para definir otras actividades que necesiten de políticas o programas de formación profesional específicos.

4.1.1.1.5. El cumplimiento de los objetivos

46. Tanto el Convenio 142 como la Recomendación 150 establecen que es necesario diseñar sistemas de formación profesional que sean abiertos, flexibles y complementarios con el resto de la enseñanza. Precisamente, el artículo 2 del Convenio 142 dispone que *«Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste»*.

Esta norma se complementa con el punto 15.2).d) de la Recomendación 150, que indica que se debe prestar especial atención a la conveniencia de *«coordinar eficazmente la enseñanza general y la formación profesional, la enseñanza teórica y la práctica, y la formación inicial y la complementaria»*.

47. La meta de desarrollar sistemas “abiertos” implica la adopción de las medidas apropiadas para que los diversos sistemas resulten accesibles al mayor número posible de personas que posean las capacidades o el caudal intelectual necesarios. Por otra parte, dicho concepto no se agota en términos de implantación geográfica de las instituciones de enseñanza y de formación, o en términos de ayudas económicas. En ese sentido, revisten mucha importancia las estrategias que permitan alcanzar, aunque sea con retraso, ciertos niveles o que faciliten «pasarelas» que permitan transitar sin demasiadas dificultades de una formación a otra, utilizando una formación de apoyo o cursos de recuperación.

Estas estrategias tienen la ventaja de que estarían en condiciones de corregir eventuales errores iniciales de orientación o adaptarse mejor a la evolución, lo que se sitúa en la perspectiva de la formación permanente o continua de la que trata el artículo 4 del Convenio.

48. A su vez, los conceptos de “flexibilidad” y “complementariedad”, están íntimamente relacionados con las estrategias aludidas precedente-

mente, no obstante lo cual, la complementariedad está prevista en los puntos 15.2).d) y en los apartados d) y g) del punto 5.2) de la Recomendación 150, por la existencia de las denominadas «pasarelas» a que se ha hecho referencia anteriormente. En cumplimiento de este concepto, se recomienda que se diseñen políticas y programas que complementen la enseñanza general y la formación profesional, la enseñanza teórica y la enseñanza práctica, la formación inicial y la formación complementaria.

49. Cercano a estas ideas, se encuentra la formación por módulos, que se ajusta al punto 16 de la Recomendación 150, y que tiene como ventaja facilitar los itinerarios objeto de exámenes. Por otra parte, aparece como importante la enseñanza a distancia o la utilización del recurso a unidades móviles, lo que estaría de acuerdo al punto 17.2) de la Recomendación, que establece que *«En los programas de formación debería recurrirse, según convenga, a los medios de comunicación de masas, a unidades móviles, a cursos por correspondencia y a otros medios de enseñanza»*.

4.1.1.2. La orientación profesional

50. Estos instrumentos internacionales también abordan el tema de la *orientación profesional*, principalmente en el artículo 3 del Convenio 142 y en los puntos 7 al 14 de la Recomendación 150.

De acuerdo al artículo 3 del Convenio 142, los sistemas de orientación profesional deberán incluir una información a la que puedan acceder niños, adolescentes y adultos, y que deberá comprender, entre otras cosas, la posibilidad de elección de una ocupación, las oportunidades educativas y de formación profesional existentes, la situación y perspectiva de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene, y además deberá ser complementada con un detalle acerca de la situación de los contratos colectivos y de los derechos y obligaciones que derivan de la legislación laboral vigente.

Los artículos 1, 2 y 5 del Convenio, la parte I (puntos 1 a 3), la parte II (puntos 4 a 6), así como las partes VI a XIV (puntos 32 a 76) de la Recomendación, contienen disposiciones comunes a la formación y a la orientación profesionales.

Debe tenerse presente que, al menos la orientación profesional, aborda seis aspectos que le son propios y que están previstos expresa o implícitamente en ambos instrumentos internacionales, a saber: las institu-

ciones encargadas de la orientación; las diferentes categorías de personas a las que se dirigen los programas de orientación; el campo cubierto por la orientación, es decir, las materias que son objeto de orientación; la aplicación del principio de la orientación participativa; los métodos de orientación; y, por último, la formación de las personas encargadas de la orientación.

4.1.1.3. La formación profesional

51. En lo que respecta a la *formación profesional*, importa resaltar el artículo 4 del Convenio 142, según el cual: «*Todo miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad*».

El artículo 4 está complementado por el punto 15 de la Recomendación 150, que llama la atención sobre las necesidades particulares de ciertos sectores de la economía y ramas de actividad económica, y también de ciertos grupos desfavorecidos de la población.

52. La Recomendación 150 precisa, en su punto 16, que los programas de formación profesional deberían organizarse en etapas progresivas, de manera que ofrezcan, en particular, oportunidades adecuadas de:

- a) formación inicial para jóvenes y adultos con poca o ninguna experiencia profesional;
- b) formación complementaria para las personas que ya ejercen una profesión;
- c) nueva formación que permita a los adultos adquirir nuevas calificaciones para otro tipo de ocupación.

El punto 24.I) de la Recomendación 150 establece que la formación inicial y el perfeccionamiento deberían estar regidos, en la medida de lo posible, por normas generales fijadas o aprobadas por el organismo competente, siempre después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

4.1.1.3.1. La formación inicial y el perfeccionamiento profesional

53. La *formación inicial*, que representa la primera de las etapas progresivas de la organización de los sistemas de formación profesional, está

prevista en el punto 16.a) de la Recomendación 150, mientras que los puntos 18, 19 y 20 especifican que los programas de formación inicial deberían comprender a la vez una formación práctica y una instrucción teórica, impartidas en un instituto de enseñanza o de formación profesional, o en la empresa.

En esa línea, se le otorga una especial importancia a la sincronización y coordinación de las aportaciones teóricas y prácticas, así como la correspondencia entre los programas y las situaciones reales de trabajo y de responsabilidad. Cabe agregar que el Convenio 142 deja a los gobiernos toda la libertad necesaria para organizar sus sistemas de formación profesional inicial.

54. La alternativa del *perfeccionamiento profesional* es cada vez más relevante en el mundo actual, donde a menudo los trabajadores deben adaptar sus calificaciones a los cambios constantes de las técnicas y de las competencias exigidas, por lo que la formación tiene que ser continua «*en forma que cubra las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos*», tal como lo consagra el artículo 4 del Convenio 142.

55. Los puntos 24 a 28 de la Recomendación 150 regulan las normas generales o directrices por las que deberían regirse la formación profesional inicial y el perfeccionamiento.

Estas normas generales, previa consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, deberían indicar, entre otras cosas, el contenido de la formación en base a los principios de la formación polivalente y de la movilidad ocupacional, los exámenes que deban pasarse u otros medios de evaluación de los resultados, así como los certificados que deban otorgarse después de haber completado los cursos de formación. Por su parte, el punto 72.c) recomienda «*organizar exámenes públicos o aplicar otros medios de evaluación de las calificaciones obtenidas para las ocupaciones incluidas en las normas de formación profesional*».

4.1.1.3.2. La formación para el personal de dirección y el trabajo por cuenta propia

56. En cuanto a la formación del personal de dirección, la Recomendación 150 distingue dos categorías de personas que deberían tener acceso a una formación especializada: las personas que tienen responsabilidades de supervisión y las que trabajan por cuenta propia.

Los puntos 29.I), y 30 de la Recomendación 150 se refieren en particular a las funciones de supervisión y contemplan los principales elementos de un programa de formación en la gestión de los recursos humanos, como la motivación, la iniciativa, la responsabilidad, la formación, el perfeccionamiento y el bienestar.

57. En lo que tiene que ver con el segundo grupo, cada vez se le atribuye más importancia al trabajo “por cuenta propia” y a las pequeñas y medianas empresas. En ese sentido, el punto 31 de la Recomendación 150 alienta la implantación de programas de formación profesional para el trabajo por cuenta propia, que incluye, además de la formación técnica correspondiente, una formación en los principios y prácticas básicos de la gestión de empresas y la formación de otras personas.

En un informe de 1990 sobre el empleo por cuenta propia, la OIT se pronunció por la siguiente definición de este tipo de trabajadores: “*trabajadores autónomos (que no tienen personal asalariado) y empleadores (propietarios de empresas no constituidas en sociedad y en las cuales trabajan ellos mismos)*”.⁴⁹

4.1.1.3.3. Financiación de la formación profesional

58. En lo relativo a este punto debe observarse que el Convenio 142 no incluye ninguna disposición sobre la financiación de la formación, mientras que la Recomendación 150 alude a ella en el punto 72, donde establece: “... *debería tenerse en cuenta la necesidad de... facilitar recursos económicos suficientes para ejecutar los programas*».

Por su parte, el punto 4.5), de esta última Recomendación, incita a: “... *las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores*», y el punto 17.1), dispone que «*debería hacerse todo lo posible para desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional existentes o potenciales, incluyendo los recursos disponibles en las empresas, para facilitar programas de formación profesional continua*».

Los gastos de formación pueden implicar inversiones en materia de locales y material, remuneraciones de los instructores y del personal administrativo de apoyo, incluso de las personas que están adquiriendo una

49 OIT. *Promoción del empleo por cuenta propia*, Conferencia Internacional del Trabajo, 77ª Reunión, Ginebra 1990, Informe VII, pág. 1.

formación (particularmente en el caso del aprendizaje) y su cobertura de seguro, así como, en su caso, otros gastos relativos a becas o asignaciones en concepto de comidas y residencia, o incluso de transporte.

4.1.1.3.4. Los programas para determinadas zonas o actividades y la promoción de igualdad de oportunidades

59. Los dos instrumentos internacionales tienen disposiciones relativas a los programas para determinadas zonas o ramas de actividad económica. El Convenio 142 dispone expresamente que los sistemas de formación profesional deben ampliarse gradualmente en forma que cubran todos los sectores y ramas de la actividad económica. En ese sentido, la Recomendación 150 refleja la preocupación de los gobiernos y los copartícipes sociales por prestar una atención particular a las zonas o ramas de actividad económica *«en que se requiera una acción de mejora global o un cambio estructural importantes»* (punto 32.1).

Los puntos 34 a 37, 38 a 41, 42 a 44, de la Recomendación 150, tratan las particularidades de las zonas rurales, de las ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados, de las industrias y empresas en decadencia o en trance de reconversión y de las nuevas industrias.

60. Un tema que tiene vinculaciones con lo anterior, es el de la promoción de la igualdad de oportunidades que también es abordado por ambos instrumentos.

Así pues, el artículo 1 párrafo 5, del Convenio 142 estipula que las políticas y los programas (de orientación y formación profesionales) *«deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad»*. Por su parte, el punto 5.2).a) de la Recomendación 150, expresa estos objetivos en iguales términos precisando que, para alcanzarlos, los Estados Miembros deberían tratar, en especial, de *«asegurar a todos iguales posibilidades de orientación y formación profesionales»*.

Como se sabe, alcanzar la realización efectiva de la igualdad de oportunidades y de trato, implica la adopción de medidas positivas para corregir las prácticas discriminatorias que pueden subsistir a pesar de las declaraciones del principio de igualdad por la ley. A su vez, estas des-

igualdades afectan particularmente a ciertos grupos o categorías de población, que la Recomendación 150 ha identificado principalmente en las partes VII a IX.

61. Según la Recomendación 150, deberían adoptarse medidas a fin de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la formación y en el empleo y, en la aplicación de estas medidas, deberían tomarse en cuenta el Convenio 122 y la Recomendación 122 (1964) sobre la política del empleo. Además de la necesidad de adoptar medidas para ampliar la gama de ocupaciones a las cuales puedan acceder las mujeres, lo que la Recomendación 150 trata de fomentar es el acceso mismo a la educación y a la formación profesional para todos los tipos de empleo, incluidos los tradicionalmente accesibles a los hombres, “a reserva de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo» (punto 54.2).c), de la Recomendación 150), facilitar el perfeccionamiento profesional que permita llegar a empleos calificados y de elevada responsabilidad, y crear guarderías infantiles para que las mujeres con responsabilidades familiares puedan acceder a servicios normales de formación profesional, etc.

62. En esta misma línea, la Recomendación 150 contiene previsiones para grupos especiales de la población. De acuerdo al punto 45, debería prestarse una atención especial a los siguientes grupos: a) personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente; b) trabajadores de edad; c) miembros de minorías lingüísticas o de otra índole; d) minusválidos físicos o mentales. Se alienta a los Estados para que adopten medidas que proporcionen a estos grupos de la población, orientación y formación profesionales efectivas y adecuadas, a fin de que gocen de igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse más fácilmente en la sociedad y la economía.

63. Además de las acciones a favor de los jóvenes que están bastante generalizadas en el mundo, tanto el Convenio 142 como la Recomendación 150, reflejan la preocupación de los países por proporcionar a los trabajadores de edad medidas especiales en el campo de la orientación y de la formación profesionales.

El Convenio, después de preconizar, como ya se ha observado, que las políticas y los programas en esta materia deben dirigirse a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, estipula que los sistemas de orientación y formación profesionales deben cubrir las necesidades de formación permanente de los adolescentes y de los adul-

tos (artículos 1, párrafo 5, y 3, párrafos 1 y 4). Los puntos 45.2).b) y 50 de la Recomendación 150, enumeran una serie de medidas que podrían adaptarse para remediar las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad en el empleo. Se consideran las medidas en favor de los trabajadores de edad en la perspectiva de la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo; se preconiza que se adopten medidas positivas en los ámbitos de las condiciones de trabajo, de la orientación y formación profesionales (actualizar sus conocimientos, elevar su instrucción general, que las instituciones de formación profesional no establezcan edades máximas para la capacitación), de la información al público en general, de la incitación a los trabajadores de edad en activo a aprovechar los servicios que eventualmente se ofrezcan y del desarrollo de métodos de trabajo, herramientas y equipos adaptados a sus necesidades particulares.

64. En cuanto a las minorías lingüísticas y de otra naturaleza, la Recomendación 150 (puntos 51 y 52) establece que deberían tener acceso a informaciones que les permitan interpretar los requisitos exigidos para los empleos, así como programas especiales de orientación y formación profesionales que satisfagan sus necesidades específicas y que estén redactados, si es posible, en su lengua materna.

65. También ambos instrumentos prevén algunas disposiciones para los minusválidos físicos o mentales. El Convenio 142 dispone que se deben establecer programas de orientación profesional apropiados para las personas minusválidas y el punto 53 de la Recomendación 150 estipula que los minusválidos deberían tener acceso a los programas de orientación y formación profesionales establecidos para la población en general, o cuando esto no sea aconsejable, deberían establecerse programas especialmente adaptados; que deberían desplegarse todos los esfuerzos posibles para informar a la opinión pública, los interlocutores sociales y profesionales interesados sobre la necesidad de facilitar a los minusválidos la orientación y la formación profesionales que les permitan encontrar un empleo correspondiente a sus necesidades; que deberían adoptarse medidas para garantizar su integración o reintegración a la vida productiva en un ambiente normal de trabajo, y que debería tenerse en cuenta la Recomendación 99 (1955) sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos.

66. Por último, con relación a los trabajadores migrantes, la Recomendación se limita a estipular que debería preverse una orientación y una formación profesionales eficaces para ellos, a fin de que puedan benefi-

ciarse de la igualdad de oportunidades en el empleo, teniendo en cuenta el hecho de que los trabajadores migrantes pueden tener solamente un conocimiento muy rudimentario del idioma de los países de empleo; también les serían aplicables los puntos 51 y 52 sobre las minorías lingüísticas y de otra naturaleza.

4.1.1.4. La cooperación técnica de la OIT

67. Para finalizar, y en lo que tiene que ver con la cooperación técnica de la OIT y su complementariedad con las normas, debe recordarse que en la parte XIV de la Recomendación 150 se establece que los países deberían colaborar a nivel internacional, en la mayor medida posible, en el planeamiento, elaboración y ejecución de programas de orientación y de formación profesionales, con la participación explícita de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, regionales e internacionales y no gubernamentales nacionales (punto 74).

La Recomendación precisa las finalidades que podría comprender esta cooperación (punto 75) y prevé que los países deberían examinar la conveniencia de establecer centros para una región o grupo de países (punto 76).

4.1.1.5. Observaciones de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones

68. En la última década la Comisión de Expertos ha observado algunas memorias sobre la aplicación del Convenio 142.

En el año 1990, la Comisión toma nota de la memoria detallada presentada por el Gobierno del Reino Unido, así como de las informaciones recibidas como respuesta a los comentarios que había formulado el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC). En sus observaciones, la Comisión recuerda que el Convenio, en su artículo 1, párrafo 2, señala entre los aspectos que se deben tener en cuenta en políticas y programas de formación y orientación profesionales a *“las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional”* (apartado a), así como a la *“fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural”* (apartado b).

En relación con el artículo 3 del citado Convenio, la Comisión pone de manifiesto la importancia que posee la comunicación de detalles sobre nuevas ampliaciones del sistema de orientación profesional, con miras a

garantizar la más amplia orientación posible y la más amplia información a todos los niños, adolescentes y adultos.

Asimismo, la Comisión de Expertos alude, en relación con el art. 4 del Convenio, a la significación que tienen las medidas que adopte el Gobierno con vistas a ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de la economía y se adapten, mediante la formación permanente, a las cambiantes necesidades de los individuos durante toda su vida.

La Comisión, en sus observaciones al Reino Unido, pone de manifiesto también la circunstancia de que, en función de lo preceptuado por el artículo 5 del Convenio 142, deben aplicarse las medidas apropiadas y los procedimientos necesarios para hacer surtir plenos efectos a sus disposiciones, asegurando que las políticas y programas de orientación y formación profesionales se establezcan y apliquen en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

69. Respecto de una memoria presentada en el año 1993 por el gobierno de Brasil, se consideró la Comisión tripartita de estudio de política nacional de formación de la mano de obra creada por el gobierno, y en particular, la forma en que podría contribuir a la adopción y el desarrollo de políticas y programas completos y concertados de orientación y de formación profesional, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores, todo ello de conformidad con los artículos 1 y 5 del Convenio. Se recuerda, además, la necesidad de dar cumplimiento del artículo 4, con miras a ampliar, adaptar y armonizar los sistemas de formación profesional.

4.1.2. Normas relativas a gente de mar y pescadores

70. Como se indicó precedentemente, también pueden ser incluidas como instrumentos específicos sobre formación profesional las Recomendaciones 126 y 137, sobre pescadores (1966) y sobre gente de mar (1970).

Si bien estas recomendaciones son anteriores a la Recomendación 150, a diferencia de la Recomendación 101 de 1956 sobre agricultura, no fueron reemplazadas por la norma general, siguiendo, presumiblemente, la directriz de la política normativa de estos sectores, que tradicionalmente se han mantenido separados de los demás. Debe destacarse que, en relación con estas actividades, las normas sobre formación atien-

den desde luego el interés directo de los trabajadores, pero también aspectos vinculados con la seguridad de la navegación.

71. Por otra parte, y tal como lo ha observado H-H Barbagelata, es en el ámbito de esas mismas actividades que se registran normas relativas a un aspecto extremadamente importante para la puesta en valor y el reconocimiento de la formación alcanzada, como es la *certificación ocupacional*, sin perjuicio de que también cumplan otras finalidades en relación con la seguridad y el bienestar de los trabajadores.⁵⁰

72. Sobre este particular, cabe citar, en relación con el trabajo marítimo, los siguientes Convenios: 53, sobre *los certificados de capacidad de los oficiales* de 1936; 69, sobre *el certificado de aptitud de los cocineros de buques* de 1946; y el 74 sobre, *el certificado de marino preferente*, adoptado en la misma reunión de la Conferencia.

73. La Comisión de Expertos, al margen de las observaciones puntuales a algunos países, especialmente por falta de medidas de aplicación del Convenio, ha señalado en el año 1997, respecto del Convenio 53, el nuevo reglamento argentino de formación y capacitación de personal embarcado de la marina mercante (artículos. 1.06 a 1.10) y al artículo 2 de la ley 17371, y acerca de que la Prefectura Naval Argentina es la única autoridad que expide cédulas de embarco. “El otorgamiento de un documento semejante por parte de otra institución o por una empresa privada constituiría una violación de la legislación nacional” (Argentina 1997).⁵¹

En cuanto al Convenio 74, la Comisión de Expertos se refirió a lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio, en el sentido de que toda persona contratada de un buque como marinero preferente deberá poseer un certificado de calificación. Establece que si bien el Convenio no se aplica a los pescadores en cuanto tales, cuando un miembro de la tripulación de

50 BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *La Formación Profesional en...*ob. cit., pág. 16.

51 En el año 1999, la Comisión toma nota en relación con el párrafo 1 de este artículo (3) del Convenio de la adopción de la ley 27/1992 de puertos del Estado y de la marina mercante, que entre las infracciones muy graves hace referencia expresa a aquellas relacionadas con la seguridad marítima, a la contratación o permiso de ejercer las funciones de capitán, patrón u oficial encargado de la guardia durante la navegación, a quienes no se encuentren en posesión de titulación suficiente que legalmente les habilite para ello, así como ejercen sin la referida titulación tales funciones (artículo 116, párrafo 2, inciso e). La Comisión recuerda que en sus comentarios se refirió al procedimiento que permitió sustituciones de oficiales por personas que no disponían de los requeridos certificados. La Comisión recuerda también que el artículo 3 párrafo 2 del Convenio dispone que no se admitirá excepción alguna a las disposiciones del artículo 3, párrafo 1, salvo en caso de fuerza mayor. La Comisión solicita al Gobierno indicar si la noción de falta de titulación “suficiente” significa que las sustituciones como las referidas precedentemente son posibles y aún continúan en la práctica, y si éste es el caso, le solicita indicar las medidas tomadas o previstas para limitar esas sustituciones en caso de fuerza mayor (España 1999).

un buque de pesca tenga que efectuar trabajos en el puente que correspondan a los de un marinero preferente, serán aplicables las condiciones establecidas en el artículo 2 (Portugal 1990).

74. Más recientemente, en 1996, se han aprobado otra serie de instrumentos internacionales vinculados a estos sectores, que si bien no son específicos sobre formación profesional, la incorporan con disposiciones extremadamente importantes.

La Recomendación 185 sobre *inspección del trabajo (gente de mar, 1996)* establece que los inspectores deberían contar con *calificaciones y formación adecuadas para el desempeño de sus funciones* y, siempre que sea posible, deberían poseer una formación marítima o experiencia de marino (punto 7). El punto 8 de la misma Recomendación indica que los Estados deberían adoptar medidas para facilitar a los inspectores una *formación complementaria en el empleo*.

La Recomendación 186 sobre *contratación y colocación de la gente de mar* (1996) alienta a los Estados a que tomen en cuenta las necesidades del sector marítimo, tanto en el plano nacional como internacional, al momento de desarrollar *programas de estudio para la formación de gente de mar*, para lo que debería contarse con la participación de armadores, gente de mar y las instituciones de formación pertinentes (punto 1 b). Asimismo, en el apartado d) del mismo punto, se recomienda a los Estados que dispongan de un mecanismo para reunir y analizar toda la información pertinente sobre el mercado de trabajo marítimo, en especial en lo que atañe a:... “iv) *la colocación de aprendices, oficiales de marina y demás personal en formación*”, y “v) *la orientación profesional para futuros marinos*”.

En el punto 7.2 se recomienda adoptar normas de funcionamiento y códigos de conducta que incluyan disposiciones acerca de:... “a) *las calificaciones y la formación que se exige a la dirección y al personal de los servicios de contratación y colocación, que debería incluir conocimientos de sector marítimo, especialmente los instrumentos internacionales marítimos pertinentes en materia de formación, titulación y normas de trabajo*”.

Por su parte, el Convenio 180 sobre *horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques* de 1996, establece en su artículo 6, una clara prohibición de que los marinos menores de 18 años realicen trabajos de noche. Sin embargo, la misma norma, consagra expresamente que “No

será necesario aplicar la presente disposición cuando ello afecte la eficacia de la formación que de acuerdo con los programas y planes establecidos se imparta a los marinos de entre 16 y 18 años de edad”.

75. En cuanto a lo relativo a los pescadores, un Convenio, el 125 de 1966, regula los respectivos *certificados de competencia*.

4.1.3. Programas especiales

76. En este grupo de instrumentos internacionales, se incluye la Recomendación 136 sobre *programas especiales para los jóvenes con miras al desarrollo* (1970)⁵², definidos como aquellos «*que tienen por objeto permitir que los jóvenes participen en actividades destinadas al desarrollo económico y social de su país y adquieran la educación, calificaciones y experiencia que faciliten posteriormente su actividad económica estable y fomenten su integración en la sociedad*» (punto 1. 1).

En el curso de las discusiones para la aprobación de la Recomendación 136 en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, hubo plena conciencia de la necesidad de superar el grave problema de los jóvenes desempleados y sin formación en los países en desarrollo, que fue incluso calificado por un delegado gubernamental como «espantoso»⁵³.

Lo que representó un real motivo de preocupación y obligó a tener un especial cuidado respecto del texto a adoptar, fue lo relacionado con el eventual sentido de obligatoriedad que podría atribuirse a tales programas, y la consiguiente colisión de los preceptos del instrumento que se estaba discutiendo con las prescripciones de los convenios sobre el trabajo forzoso.

4.2. Instrumentos en que la formación profesional es un componente esencial

77. En esta segunda categoría, se agrupan otros instrumentos internacionales que no tienen como objeto específico la formación profesional, sin embargo, ésta debe ser considerada un componente esencial en los mismos. Es el caso, fundamentalmente, de los Convenios 100, 111, 117,

52 V. HENDERSON, Humberto, «La promoción del empleo juvenil en las Recomendaciones de la OIT: Análisis y Propuestas», *revista Derecho Laboral*. T. XXXVIII, Nº 178, Montevideo, 1996.

53 V. *Programas especiales de empleo y de formación para los jóvenes, con miras al desarrollo*, Inf. VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 54 R, Sexto punto del orden del día, Ginebra, 1969, p. 4.

122, 140, 141, 149, 159, 168, 169 y 181, además de las Recomendaciones 90, 110, 111, 122, 148, 168, 169, 188 y 189.

Estos Convenios y Recomendaciones incorporan a la formación profesional dentro de sus objetivos esenciales, así como a la igualdad de remuneración, la discriminación, la política de empleo, la licencia pagada de estudios, y en actividades o situaciones particulares como en las plantaciones, personal de enfermería, pueblos indígenas y tribales y personas inválidas, etc.

4.2.1. Igualdad de remuneración

78. El Convenio 100 sobre *la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, de 1951, no contiene una expresa alusión a la formación profesional, aunque sin lugar a dudas, las conexiones con ésta sean suficientemente obvias. En efecto, siguiendo la línea de pensamiento de H-H Barbagelata, puede afirmarse que, sin perjuicio que pueda ser cierto que el salario inferior de las mujeres responde también a otros factores sociales, cabe suscribir sin reticencias la afirmación de que las deficiencias que acusa la formación profesional femenina en cuanto a su orientación y características, son tal vez en buen número de países, el factor decisivo de la situación precaria, marginal y desventajosa de la mayoría de las mujeres en el mercado de empleo.

79. La Recomendación 90 sobre el mismo asunto, que acompañó al Convenio 100, aclaró que *«para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración»* se deberían tomar medidas pertinentes para garantizar *«a los trabajadores de uno y otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación y de colocación»* (punto 6 a).

La misma Recomendación 90 promueve la adopción de *«medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación»* (punto 6 d). Por otra parte, resulta claro que la promoción de la igualdad de ambos sexos en cuanto *«al acceso a las diversas profesiones y funciones»*, a que se refiere también esta Recomendación (punto 6 d), es inseparable de la igualdad de acceso a la formación profesional, como lo aclara el Convenio 111 en su artículo 1.3.

80. Las normas del Convenio 100, deberían ser interpretadas también a la luz de la exigencia de igualdad en las políticas y programas en el campo de la orientación y formación profesional contenida en el artículo 5 del Convenio 142, y del desarrollo que, respecto de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contiene la Sección VIII (puntos 54 y 56) de la Recomendación 150.

4.2.2. Discriminación

81. El objetivo de luchar contra la discriminación por cualquier causa que sea, en materia de empleo y ocupación, es el cometido esencial del Convenio 111 y de la Recomendación 111, del año 1958.

El Convenio 111, luego de definir el concepto de discriminación, aclara en el art. 1. 3 -aludido precedentemente- que, a los efectos de sus normas: *«los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo»*.

82. Por su parte, la Recomendación 111, se refiere, entre otros asuntos vinculados a la materia que se está considerando, a la igualdad de oportunidades y de trato en el *«acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación»* y *«a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo»* (puntos 2 b, i y ii). Asimismo, se reclama expresamente que en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes respeten el principio de igualdad de oportunidades y de trato en *«el acceso a los medios de formación»* (punto 2.e).

El estrecho vínculo entre la formación profesional y la no discriminación queda de manifiesto cuando la Recomendación 111 afirma que todo Miembro de la Organización debería: *«garantizar la aplicación de los principios de no discriminación’... en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetos al control directo de una autoridad nacional»* (punto 3.a. ii) y a *«fomentar su cumplimiento... en otros sectores de la formación profesional»* (punto 3. b). Estas previsiones deberían considerarse entre aquellas que condicionan las acciones de cooperación técnica en materia de formación profesional, que se referirán más adelante.

83. Con un objetivo similar al manifiesto en los instrumentos internacionales aludidos precedentemente, el Convenio 117 sobre *política social, normas y objetivos básicos* de 1962, dedica su parte VI a la «Educación y formación profesionales», demostrando la necesidad de una preparación eficaz de menores de uno y otro sexo para un empleo útil (artículo 15), así como la de procurar la elevación de la productividad del trabajo (artículo 16).

84. Respecto del Convenio 111, la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, al margen de observaciones puntuales a algunos países, ha señalado respecto de la situación de Afganistán lo siguiente:

“La Comisión se refiere a su observación relativa a la aplicación del Convenio, en la que considera alegatos según los cuales el acceso a todos los niveles de enseñanza general, técnica y profesional estaría prohibido a las mujeres. La Comisión le recuerda que de conformidad con los términos del Convenio, el Gobierno se ha comprometido a desarrollar y programas encaminados a alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo y le solicita al Gobierno que le comunique informaciones completas sobre el acceso de las mujeres a la educación y la formación, así como sobre todas las medidas tomadas, a este respecto” (Afganistán, 1998).

4.2.3. Política del empleo

85. Resulta indudable la importancia que reviste la formación profesional en el Convenio 122 sobre *política de empleo* de 1964, así como en la Recomendación que lo complementa y que lleva el mismo número y la posterior Recomendación 169 de 1984. Acertadamente se ha dicho que debe ser así, toda vez que se tenga presente que si bien la formación profesional, por sí misma, no genera nuevos puestos de trabajo, *“puede atenuar los problemas de empleo”*⁵⁴.

Precisamente, en los Considerandos del Convenio 122, se hace referencia a instrumentos relativos a orientación y formación profesionales y cuando se definen las líneas directrices de la política de fomento del empleo, se reclama que cada trabajador goce de *«todas las posibilida-*

54 WEINBERG, Pedro Daniel, “Contribuciones de la formación profesional a la generación de empleo”, en *Boletín de Cinterfor*, núm. 90, abril-junio, 1985, pág. 6.

des para adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar, en este empleo esta formación» sin que se tenga en cuenta ninguna otra circunstancia (artículo 1.2.c). Asimismo, la Recomendación 122, tanto en su texto principal como en su anexo de sugerencias, aluden reiteradamente a la orientación y formación profesionales.

Así pues, en lo concerniente a los objetivos de la política del empleo, se reitera -asociado con la garantía de libre elección- el principio contenido en el recién citado artículo 1.2.c del Convenio. Por otra parte, en el capítulo dedicado a los principios generales de la política del empleo, el punto 5 -al que se remite el punto 7.2- subraya, además, que se tendría que *«reconocer la importancia de incrementar los medios de producción y de lograr el pleno desarrollo de las aptitudes humanas, por ejemplo, por medio de la educación, de la orientación y de la formación profesionales»*.

86. Conviene destacar que en Capítulo III, al considerar las medidas que deben adoptarse en una política del empleo, y concretamente de los programas destinados a ayudar a los trabajadores a encontrar nuevos empleos y adaptarse a ellos, el punto 14.2.b, de la Recomendación 122 alude expresamente a *«la creación o el estímulo de los servicios de formación y de readaptación destinados a capacitar a los trabajadores para la adquisición de las calificaciones necesarias para un empleo estable en ocupaciones en vías de expansión»*.

De igual modo, y en el mismo capítulo, el punto 20.2.c, que aborda la temática de las consecuencias del progreso técnico y del aumento de la productividad, recomienda que la elevación de la edad de ingreso al trabajo sea *«combinada con una educación y una formación más avanzadas»*.

87. En lo relativo a la promoción del empleo industrial, la Recomendación 122, en el Capítulo IV, advierte de *«la necesidad de formar un número suficiente de trabajadores para ocupar puestos claves»* (punto 26 a). Igualmente, en el punto 29.2.c, al tratar de la acción de los empleadores, de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones, se recomienda *«proporcionar o hacer que se proporcionen medios de formación y de readaptación, así como prestaciones financieras para facilitar esa formación y readaptación»*.

88. En cuanto hace a la acción internacional para facilitar la realización de los objetivos de la política del empleo, la misma Recomendación 122, en el punto 34, reclama que la cooperación técnica internacional colabo-

re «*en la labor de formación de personal local calificado*», incluyendo al personal técnico y al de dirección, e identifica las características que deberían reunir los programas en este campo.

89. También merece especial atención, el Anexo de la Recomendación 122, que contiene recomendaciones relativas a los métodos de aplicación de la política del empleo, y que en varios de sus puntos, se refiere a la formación profesional. Importa destacar que trata de las medidas destinadas a contrarrestar las fluctuaciones estacionales en el empleo (5.b). El mismo instrumento dispone que *“los países en vías de desarrollo deberían esforzarse por eliminar el analfabetismo y por promover la formación profesional de los trabajadores de todos los sectores de la economía, así como del personal de dirección y del personal científico y técnico”*. Además, se advierte de *«la necesidad de formar instructores y trabajadores con el objeto de favorecer el mejoramiento y la modernización de la agricultura»* (punto 12).

90. La Recomendación 169 se adoptó por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1984, teniendo en vista la Declaración de Principios y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial Tripartita sobre el Empleo, así como una Resolución votada en la 65ª Reunión. Ello coadyuvó para que se prestara especial atención al deterioro de las oportunidades de empleo en la mayoría de los países y se enunciaran algunas medidas que deberían adaptarse *«con miras a satisfacer las necesidades de todas las personas que tengan dificultades para encontrar un empleo duradero»* (punto 16).

Son varias las menciones a la formación profesional que, con ese propósito, figuran en la referida Recomendación, a partir del requerimiento de que, junto a una *«educación general accesible a todos»*, se concreten *«programas de orientación y formación profesional, para ayudar a (mujeres, jóvenes, inválidos, trabajadores de edad, desempleados por largos periodos y migrantes)... a encontrar trabajo y mejorar sus oportunidades de empleo y sus ingresos»*. Es de resaltar que la Recomendación 169 alienta a los Estados para que sus sistemas de formación estén vinculados tanto al sistema educativo como al mundo del trabajo, y promueve la inclusión de *“medidas de formación permanente y de readiestramiento”*, así como *“de readaptación profesional”*.

En el punto 17 de la Recomendación 169, que versa sobre medidas especiales en favor de los jóvenes, se incluye: el establecimiento de *«programas especiales en los que se alternen la formación y el trabajo»*

(literal c); la adaptación necesaria de las oportunidades de formación para el desarrollo económico, y la mejora de la calidad de la formación (literal d). En igual sentido, en el literal f), se recomienda el fomento de *«estudios acerca de las oportunidades de empleo futuras como base de una política de formación más racional»*.

En el punto 22.a) relativo a las políticas tecnológicas, la Recomendación 169 solicita la adopción de medidas adecuadas para que *«los sistemas de enseñanza y de formación, incluidos los de readiestramiento, ofrezcan a los trabajadores suficientes posibilidades de adaptarse a las mutaciones del empleo que origine el cambio tecnológico»*.

Los *medios de formación* son mencionados entre las medidas para fomentar relaciones de complementariedad entre el sector estructurado y el no estructurado (punto 29) y respecto de las medidas para el desarrollo regional (punto 34 f); así como el acceso a *conocimientos técnicos*, entre las relativas al fomento de las pequeñas empresas (punto 3 l). Por otra parte, en lo relativo a los programas de inversión pública, en el punto 35 i), se recomienda que se facilite *«la formación profesional de los trabajadores empleados en los proyectos, y el readiestramiento de aquellos que, a causa de cambios estructurales en la producción y el empleo, tienen que cambiar de trabajo»*.

91. La Recomendación complementaria de 1984, amplía los desarrollos de la 122 en relación con la cooperación económica internacional y el empleo, reclamando aumentarla, en particular en la esfera del empleo y de los recursos humanos (punto 37 f). Además, propone *«tomar medidas apropiadas para la creación y el mantenimiento del empleo y la provisión de oportunidades de formación y de readiestramiento profesionales»*, y sugiere que entre tales medidas se podría incluir el establecimiento de fondos nacionales, regionales o internacionales de reajuste (punto 38 b).

En cuanto a los efectos sobre el empleo derivados de las migraciones internacionales, se reclama a los países que empleen un número importante de trabajadores extranjeros, que renueven sus esfuerzos por aumentar *«la asistencia en pro de la formación profesional de los trabajadores locales»* (punto 40) y de los países de acogida o de origen, que concluyan acuerdos sobre *«la promoción de posibilidades de enseñanza y formación para los trabajadores migrantes»* (punto 44).

92. En otro Convenio y diversas Recomendaciones de temática próxima a la de los instrumentos que se acaban de analizar, como son los que versan sobre *el fomento del empleo y la protección contra el desempleo* de 1988, también hay importantes menciones a la formación profesional. En particular, importa destacar que el Convenio 168 se remite al 142 y a la Recomendación 150 como fuente de inspiración de las medidas a adoptar para fomentar el empleo productivo.

93. En un tema vinculado a éste, como es el de la reciente regulación internacional de las agencias privadas de empleo, también se ha incorporado la necesidad de su vinculación con la formación profesional.

El Convenio 181 sobre *agencias de empleo privadas* de 1997, establece en el artículo 11, que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en dicho instrumento internacional, gocen de una protección adecuada en diversas materias relacionadas con la actividad laboral, entre las que se encuentra el:... “f) *acceso a la formación*”. Asimismo, el artículo 12 del Convenio, consagra que de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, deberán atribuirse cuáles serán las responsabilidades que les compete a las agencias de empleo privadas y a las empresas usuarias, en relación con:... “e) *el acceso a la formación*”.

Por su parte, la Recomendación 188 (1997), complementaria del Convenio 181, propone en el punto 17, que todas aquellas medidas dirigidas a fomentar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas podrían comprender entre otros aspectos a: “... c) *la promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación*”; y “e) *la formación del personal*”.

94. Por último, en el año 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo, aprobó la Recomendación 189 sobre *las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*, que contiene muchas y novedosas disposiciones que refieren a la formación profesional de los trabajadores e incluso a la formación profesional de los propios empresarios, así como al desarrollo de la cultura empresarial.

El punto 2 de la Recomendación 189 motiva a los Estados a que adopten medidas, a fin de reconocer y potenciar el papel fundamental que las pequeñas y medianas empresas pueden desempeñar en lo relativo a

diversos temas, entre los que se indica expresamente a: “... *f) la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos*”. En el punto 9 2), se recomienda que al formular políticas a favor de las pequeñas y medianas empresas, los Estados deberían tener en cuenta otras, relativas en particular a cuestiones fiscales y monetarias, al comercio y la industria, el empleo, el trabajo, la protección social, la igualdad entre hombres y mujeres, la seguridad y salud en el trabajo, así como *el fomento de la capacidad a través de la educación y la capacitación*.

95. En el capítulo III de la Recomendación 189, se prevé lo que se denomina el Fomento de una Cultura Empresarial. El punto 10, establece que los Estados, deberían adoptar medidas en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dirigidas a crear y reforzar una cultura empresarial que favorezca las iniciativas, la creación de empresas, la productividad, la toma de conciencia de los problemas medioambientales, la calidad, las buenas relaciones laborales y profesionales, así como las prácticas sociales apropiadas y equitativas. A tales efectos, los Estados deberían considerar la posibilidad de:

“1) fomentar el espíritu empresarial por medio del sistema y de los *programas de educación, de formación empresarial y de formación profesional*, en relación con las necesidades de los puestos de trabajo y el logro del crecimiento y desarrollo económicos, poniendo especialmente de relieve la importancia de las buenas relaciones de trabajo y de las *múltiples competencias profesionales y de gestión* que necesitan las pequeñas y medianas empresas”;

“3) impulsar un *proceso de educación y formación permanentes para todas las categorías de trabajadores y empresarios*”.

96. Por su parte, en el punto 11, se recomienda a los Estados, establecer una infraestructura de servicios eficaz a fin de aumentar el crecimiento, el potencial de creación de empleos y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, para lo cual debería preverse el suministro a éstas y a sus trabajadores, de un variado conjunto de servicios de apoyo directos e indirectos, y el acceso a estos últimos, para abarcar: ... “*g) impulso y desarrollo de la formación profesional en la empresa*” y “*h) apoyo a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo*”.

97. Por último, el punto 17 promueve que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen en el fomento de las pequeñas y medianas empresas por medio diversas acciones, a saber:

“b) proporcionando servicios de apoyo directo en esferas como *la formación*, las consultorías, las facilidades de acceso al crédito, la comercialización, el asesoramiento sobre relaciones de trabajo y la promoción del establecimiento de vínculos con empresas de mayor tamaño;”

“c) cooperando con las instituciones nacionales, regionales y locales así como las organizaciones intergubernamentales regionales que se ocupan de las pequeñas y medianas empresas en materias como *la formación*, los servicios de consultoría, la creación de empresas y el control de la calidad;” ...

“g) participando en la observación y el análisis de las cuestiones sociales y del mercado de trabajo que afectan a las pequeñas y medianas empresas, en particular por lo que atañe a materias como las condiciones de empleo y de trabajo, la protección social y *la formación profesional*, y promoviendo medidas de corrección, cuando proceda.”

4.2.4. *Licencia pagada de estudios*

98. La *licencia pagada de estudios* prevista en el Convenio 140 y en la Recomendación 148 de 1974, atendiendo a los Considerandos de estos instrumentos internacionales, “*debería concebirse en función de una política de educación y formación permanentes*”.

Tanto el Convenio 140, como la Recomendación 148, reconocen a la formación profesional en primer lugar, entre los fines a que debe aplicarse tal tipo de licencia (artículo 2 y punto 2, respectivamente). En tanto que objeto de la misma, puede hacer variar las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de ella (artículo 10 y punto 16 respectivamente).

Esas solas menciones alcanzan para subrayar la indudable significación que la formación profesional posee en relación con estas normas, sin perjuicio de que su objeto no se agote en ella.

4.2.5. *Actividades y situaciones particulares*

4.2.5.1. *Plantaciones*

99. Se han puesto de manifiesto precedentemente, las estrechas vinculaciones de las normas internacionales sobre el trabajo en algunas actividades y la temática de la formación profesional.

La Recomendación 110, dedica un capítulo II a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Precisamente, en el inicio del punto 5, se establece una afirmación genérica respecto de la obligación de las autoridades públicas y otros organismos apropiados de velar «*por que la formación profesional se facilite y se organice mediante un sistema eficaz, sistemático y coordinado*».

En los puntos 6-8 de la misma Recomendación, se disponen previsiones especiales para las regiones en que sean escasos los medios de formación, así como respecto de la atribución de la responsabilidad en los programas de formación y la contribución financiera de las autoridades públicas a su realización.

4.2.5.2. Personal de enfermería

100. Otra actividad en que la formación está especialmente considerada por los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, es la del *personal de enfermería*. En este caso, como en el del personal embarcado, la preocupación por la formación del personal tiene en cuenta no solo el interés del trabajador y del empleador, sino el de terceros. Es así que el artículo 2 del Convenio 149 de 1977, impone a los miembros que lo hayan ratificado tomar las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones. El artículo 3, se refiere a las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación, así como a la supervisión de esta formación.

Por su parte, el artículo 6 del Convenio 149, enumera entre los derechos que deben ser asegurados en condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores, el de licencia de educación.

Finalmente, la Recomendación 157, desarrolla en su Capítulo III, la cuestión de la instrucción y formación de este personal (puntos 7-12).

4.2.5.3. Pueblos indígenas y tribales

101. En el Convenio 169 sobre *pueblos indígenas y tribales* de 1989, la formación profesional asume igualmente un papel importante en su parte IV, donde se establece que los miembros de los pueblos interesados deberán disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos y se reclama la adopción de medidas apropiadas a tales efectos.

4.2.5.4. Personas inválidas

102. La formación profesional de personas inválidas ha preocupado desde hace tiempo a la Conferencia Internacional del Trabajo, que en 1955 adoptó la Recomendación 99 sobre *la adaptación y readaptación de inválidos*, donde precisamente se define ese concepto como comprendiendo “*el suministro de medios -especialmente orientación, formación profesional y colocación selectiva- para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado*» (punto 1.a.). El Capítulo III de la Recomendación 99 se dedica a exponer los «*principios y métodos relativos a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de inválidos*».

El apartado D del Capítulo VII de la Recomendación 150, reclama que los Estados presten especial atención a la orientación y formación profesionales de los minusválidos físicos y mentales.

En la 69ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó el Convenio 159 sobre la *readaptación profesional* y el empleo de personas inválidas, así como la Recomendación 168 que completa dicho Convenio y la Recomendación 99.

103. Tanto el Convenio 159 como la Recomendación 168, insisten sobre el aseguramiento de medidas adecuadas de readaptación profesional, bajo estrictos criterios de igualdad de oportunidades y trato, incluyendo medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás.

El artículo 1.2 del Convenio 159 extiende el objetivo de la readaptación profesional, en cuanto no sólo debe permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en él, sino que por esa vía debe promoverse «*la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad*». Asimismo, el artículo 7 dispone que para proporcionar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación de empleo y otros afines para las personas inválidas, deben utilizarse, siempre que sea posible y adecuado, los existentes para los trabajadores en general.

En este tema, la Recomendación 168 mantiene los mismos principios del Convenio 159, pero agrega diversos aspectos como los relativos a la ampliación de las oportunidades de empleo para los inválidos, la partici-

pación de la colectividad, la readaptación profesional en zonas rurales, la contribución de las organizaciones de empleadores y trabajadores y las propias personas inválidas, etc.

Importa destacar los desarrollos contenidos en los capítulos de la Recomendación de 1983 que tratan de la formación del personal que se ocupa de estas situaciones (Capítulo V, puntos 22 a 30), así como de la integración de la readaptación profesional en los regímenes de seguridad social (Capítulo VIII, puntos 39 a 41), y el que reclama la coordinación de las políticas y programas de readaptación con los de desarrollo social y económico (Capítulo IX, punto 42).

En lo que tiene que ver con las vinculaciones con los regímenes de seguridad social, el punto 40 promueve que éstos aseguren programas de formación, colocación y empleo para personas inválidas. Entre los incentivos para que los minusválidos busquen nuevo empleo, se recomienda la inclusión de éstos en el servicio pertinente de prestaciones durante el tiempo en que dichas personas asistan a cursos de readaptación o de formación profesional que les preparen para estar en mejores condiciones para obtener un empleo.

4.3. Instrumentos en que la formación profesional es un factor coadyuvante para la aplicación efectiva de las normas internacionales

104. En este ítem se incluyen los convenios y recomendaciones en los que más visiblemente aparece la formación profesional como un factor de importancia relevante para la efectividad de sus preceptos.

Ante la dificultad que aparejaría examinarlos a todos de manera extensa en este trabajo, se agruparán varios de ellos en función del rasgo que tienen en común.

4.3.1. Servicios de empleo

105. Una primera división puede integrarse con instrumentos complementarios de algunos ya examinados en los párrafos anteriores, como son los relativos a los *servicios de empleo* y básicamente el Convenio 88 de 1948 y la Recomendación 83, adoptada en la misma reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Reafirmando aún más la idea de la estrecha conexión entre la formación profesional y el empleo, el artículo 6 del Convenio 88 dispone que tales servicios deben tomar nota de las aptitudes profesionales de quienes buscan un empleo conveniente y, si fuere necesario, ayudarlos a obtener *«los medios necesarios para su orientación o readaptación profesional»*. Por otra parte, el artículo 8 subraya la importancia de la orientación profesional en relación con los servicios del empleo para los menores.

En el mismo sentido, el numeral 19 de la Recomendación 83 establece que: *«el servicio del empleo debería ayudar a las autoridades competentes a preparar y desarrollar los programas de los cursos de formación o de readaptación profesionales (incluidos el aprendizaje, la formación complementaria y los cursos de perfeccionamiento), a escoger las personas que han de seguir esos cursos y a proporcionar un empleo a aquellas que los hayan terminado»*.

4.3.2. Prevención y seguridad industrial

106. Resulta indudable la importancia que reviste la formación profesional en el área de las normas sobre prevención de riesgos específicos y en la seguridad e higiene en el trabajo. La misma es considerada como uno de los principales referentes en las estrategias de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Estarían comprendidos en este segmento instrumentos bastante antiguos, como las Recomendaciones 3, sobre *prevención del carbunco* y 4 sobre el *saturnismo (mujeres y niños)*, ambas adoptadas en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919, y otros más recientes, como el Convenio 170 y la Recomendación complementaria sobre los *productos químicos*, de 1990, así como el Convenio 176 sobre *seguridad y salud en las minas* y su Recomendación 183.

107. El artículo 10 del Convenio 176 sobre *seguridad y salud en las minas* de 1995, consagra una obligación específica y muy clara para los empleadores de los sectores comprendidos en su órbita, al disponer especialmente que éstos deberán velar para que los trabajadores dispongan, sin ningún costo para ellos, *de programas apropiados de formación y readaptación* y de instrucciones comprensibles en materia de seguridad y salud, así como en relación con las tareas que se les asignen.

108. La Recomendación 183 (1995), ampliatoria de los contenidos del convenio internacional precedentemente aludido, contiene innumerables

referencias al tema de la formación en varias de sus disposiciones. En el punto 6 alienta a los Estados para que las disposiciones que adopten, en materia de vigilancia de la seguridad y la salud en las minas previstas en el párrafo 2 del artículo 5 del Convenio, comprendan las relativas a: “... *a) la capacitación y la formación*”;

El punto 8 de la misma Recomendación expresa que las disposiciones en materia de salvamento en las minas, primeros auxilios y servicios médicos de urgencia previstas en el apartado a) del párrafo 4 del artículo 5 del Convenio, podrían abarcar: “... *c) las normas de capacitación*”; “... *d) la formación de los trabajadores y su participación en ejercicios o simulacros*”; “... *j) los reconocimientos médicos periódicos de aptitud y la formación periódica para los miembros de dichos grupos*”;

Por su parte, el punto 19 indica que el plan de acción de urgencia previsto en el artículo 8 del Convenio podría comprender: “... *c) formación idónea en relación con los procedimientos de urgencia y la utilización de los equipos*”; El punto 21 establece que entre las medidas previstas en el artículo 9 del Convenio, y cuando se hayan identificado riesgos y peligros para la función reproductora, deberían incluirse *medidas de formación y disposiciones técnicas* y de organización específicas.

Resulta extremadamente importante resaltar que el punto 28 de la Recomendación 183 promueve el derecho de los representantes de los trabajadores en la materia de seguridad y salud a: “*a) recibir formación adecuada durante la jornada de trabajo, sin pérdida de salario, para conocer sus derechos y funciones como representantes de seguridad y salud y las cuestiones relativas a la seguridad y la salud*”; Por su parte, en el artículo 30, se establece que los empleadores deberían tener *la obligación de facilitar a los trabajadores la formación y las instrucciones adecuadas* que les permitan utilizar correctamente los dispositivos de seguridad indicados en el mismo artículo.

Por último, en el capítulo referido a la Cooperación, la Recomendación 183 amplía las medidas destinadas a fomentar la cooperación previstas en el artículo 15 del Convenio, las que deberían incluir las dirigidas a la: “... *c) la formación de los trabajadores y de sus representantes de seguridad y salud*”.

4.3.3. Edad de los trabajadores

109. La vinculación de la formación profesional con los problemas relacionados con la edad de los trabajadores es igualmente notorio, como lo dejaron establecido la Recomendación 150 y otros instrumentos citados anteriormente.

4.3.3.1. Menores

110. El Convenio 138 y la Recomendación 146, sobre *edad mínima* de 1973, aluden insistentemente a las cuestiones relacionadas con la formación que deben haber recibido los menores para ser admitidos al trabajo en general, así como a algunos tipos de empleo.

Debe resaltarse que el artículo 3.3 del Convenio 138, condiciona la admisión excepcional a ciertas edades más bajas a que, entre otras cosas, los interesados *“hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente”*.

Entre las disposiciones de la Recomendación 146 que muestran hasta qué punto la formación profesional es un factor coadyuvante para la aplicación efectiva de las normas sobre edad mínima cabe destacar:

- i) La que reclama que se tomen *“medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, en instituciones de formación o en escuelas de formación profesional o técnica y para establecer normas para su protección y progreso”* (punto 12.2);
- ii) La que relaciona la limitación estricta de las horas de trabajo y la prohibición de las horas extraordinarias con la disposición de *«suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional»* (punto 13. 1) b);
- iii) Las que, en el capítulo sobre «Medidas de control», requieren *«el fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas»* (punto 14. 1) b) y su coordinación con la inspección del trabajo (punto 14.3);
- iv) La que, en el mismo capítulo, demanda que los servicios de administración del trabajo actúen *«en estrecha colaboración con los servicios encargados de la enseñanza, la formación el bienestar y la orientación de niños y adolescentes»* (punto 14.3, in fine); y

v) La que demanda que se preste especial atención para impedir el trabajo de los niños y adolescentes «*dentro de los límites en que sea obligatoria la enseñanza o la formación*» (punto 15.b).⁵⁵

111. El reciente Convenio 182 sobre *prohibición de las peores formas de trabajo infantil de 1999* prevé en el artículo 7.2 que todos los Estados Miembros deberán adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:... “c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil *el acceso a la enseñanza básica gratuita* y, cuando sea posible y adecuado, *a la formación profesional*”;

Por su parte, el punto 4 de la Recomendación 190 (1999) establece que la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos *hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica* en la rama de actividad correspondiente.

A su vez, el punto 15 recomienda a los Estados a que adopten otras medidas conducentes a la efectividad de la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, entre las que podrían incluirse las siguientes:... “c) *impartir formación adecuada* a los funcionarios públicos competentes, en especial a los inspectores y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como a otros profesionales pertinentes”; “j) adoptar medidas apropiadas para mejorar la *infraestructura educativa y la capacitación* de maestros que atiendan las necesidades de los niños y de las niñas”; y “k) en la medida de lo posible, tener en cuenta en los programas de acción nacionales la necesidad de: i) promover el empleo y *la capacitación profesional para los padres y adultos* de las familias de los niños que trabajan en las condiciones referidas en el Convenio.”

4.3.3.2. *Personas de edad*

112. La Recomendación 162 sobre los *trabajadores de edad*, de 1980, contiene varias referencias directas o indirectas a la formación profesio-

55 V. BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “La Formación Profesional en los...” ob. cit. pág. 28.

nal de los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar mayores dificultades en materia de empleo y ocupación.

El punto 5 a) y b) ii) y iii) de la Recomendación 162, establece que los trabajadores que se encuentran en esa situación, deberían disfrutar, sin discriminación por razón de la edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los demás, de «*acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación*» y, habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, de acceso «*a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación*», así como «*a la licencia pagada de estudios con fines de formación y de educación sindicales*».

4.3.3.3. Migrantes

113. Anteriormente se habían mencionado que algunos instrumentos, como los relativos a la política del empleo y a la formación profesional, referían a los problemas de capacitación laboral de determinados grupos, dentro de los cuales se incluía a los trabajadores migrantes. No obstante ello, y en la misma línea se dirigen los instrumentos internacionales específicos sobre *trabajadores migrantes*, como el Convenio 97 revisado en 1949.

En distintas disposiciones, el Convenio 97 contiene alusiones a la formación profesional y, concretamente, exige igualdad de trato de los inmigrantes con los nacionales en relación con “*la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional*” (artículo 61 a) i).

114. Por su parte, la Recomendación 86 incluye en su anexo «*las facilidades de instrucción general y de formación profesional concedidas a los migrantes*» entre las materias sobre las que las autoridades de los territorios de inmigración deberían proporcionar periódicamente información a la de los territorios de emigración (artículo 1, 1, e). El artículo 9 del mismo anexo, especifica que las partes en los acuerdos sobre migraciones deberán coordinar sus actividades en lo que concierne a la organización de los cursos para migrantes, los cuales deben incluir información sobre la formación profesional. A su vez, el artículo 17 del anexo impone la igualdad de trato en “*la admisión a las escuelas, al aprendizaje y a los cursos o escuelas de formación profesional y técnica*”.

115. El Convenio 143 sobre *los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*, de 1975, insiste en la preocupación por la igualdad

de oportunidades y de trato y concretamente en el inciso 2 del artículo 8, demanda que el trabajador migrante se beneficie *“de un trato igual al de los nacionales especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, la obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación”*.

Ampliando los instrumentos anteriores, el punto 2 a), b) de la Recomendación 151 establece que no sólo los trabajadores migrantes, sino también los miembros de sus familias, deberían disfrutar, entre otras cosas, de igualdad de oportunidades y de trato con los trabajadores nacionales en lo relativo al *«acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación»* y *“a la formación profesional y al empleo de su propia elección, de acuerdo con sus aptitudes personales para tal formación o empleo, tomando en cuenta las calificaciones adquiridas en el extranjero y en el país de empleo”*.

En lo que tiene que ver con las calificaciones profesionales que son adquiridas en el extranjero, se admite el derecho de las autoridades a reglamentar las condiciones para su reconocimiento, pero se reclama la consulta a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (punto 6. b).

Por último, de acuerdo a la misma Recomendación, para facilitar el acceso a la formación profesional, los servicios sociales establecidos en los países de acogida, deberían ayudar a los trabajadores migrantes y a sus familias para que aprovechen todos los servicios y facilidades que se les ofrecen, entre otros, en *“sectores como la educación, la formación profesional y la enseñanza de idiomas”* (punto 24 b).

4.3.3.4. Trabajo a tiempo parcial

116. El Convenio 175 sobre *trabajo a tiempo parcial* de 1994, contiene una referencia al tema, cuando indica las medidas que deberían adoptar los Estados miembros para facilitar el acceso a un trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido. Según el artículo 9.2.c), y en el marco general de las políticas de empleo, los Estados deben prestar especial atención a las necesidades y preferencias de grupos específicos, entre los que se encuentran *“los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional”*.

Por su parte, el punto 13 de la Recomendación 182 (1994) —complementaria del Convenio 175—, establece que, los trabajadores a tiempo parcial

deberían tener acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, en condiciones equivalentes, a todas las formas de licencia otorgadas a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, e indica de modo particular a la “*licencia pagada de estudios*”. Asimismo, el punto 15 de la misma Recomendación promueve la adopción de medidas adecuadas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para “*acceder a la formación y a la movilidad profesionales*”, y tener perspectivas de carrera.

4.3.3.5. Trabajo a domicilio

117. El Convenio 177 sobre *trabajo a domicilio* de 1996⁵⁶, establece en el artículo 4, que las políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio deberán promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, para lo cual, deberán tener en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio. El Convenio dispone que el objetivo de alcanzar la igualdad de trato deberá fomentarse en varios aspectos de la actividad laboral, entre los que se incluye de modo particular: “... f) *el acceso a la formación*”.

La Recomendación 184 (1996), en el punto 29 del capítulo XII referido a los Programas relativos al trabajo a domicilio, impulsa a los gobiernos, conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a promover y apoyar programas que: “... d) *proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos*”; así como que: “e) *ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias*”.

4.4. Instrumentos que condicionan la cooperación técnica

118. Para finalizar esta relación resta considerar un elenco de instrumentos internacionales del trabajo que se han orientado a desarrollar principios enunciados en el Preámbulo de la Constitución y en la Declaración de Filadelfia y, por ello, condicionan la cooperación técnica y las acciones de formación profesional en el plano interno de los países. Entran

⁵⁶ Aún no ha entrado en vigor.

en esta clasificación algunos instrumentos, como el Convenio 111 sobre discriminación, pero se hace necesario mencionar otros que son básicos en el sentido indicado.

Entre los convenios internacionales del trabajo no citados hasta ahora, que deben ser tenidos especialmente presentes en la formulación de programas la cooperación técnica de la OIT, cabe indicar aquellos que desarrollan los condicionamientos de la cooperación que están implícitos en la Declaración de Filadelfia (en especial: I a y d y II c) y, en primer término, el Convenio 87 sobre la *libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, junto con el 98, sobre *derecho de sindicación y negociación colectiva*, que fue completado por el 154 sobre *fomento de la negociación voluntaria*.

119. Deben ser considerados también, el Convenio 11 de 1921, sobre el *derecho de asociación (agricultura)* y el Convenio 141 y la Recomendación 149, de 1975, sobre *las organizaciones de trabajadores rurales*. También es oportuna la referencia al Convenio 144, de 1976, relativo a *la consulta tripartita* en materia de normas internacionales del trabajo.

Sería muy importante que al llevar adelante o al cooperar en acciones de formación profesional, se prestara especial atención a las disposiciones de los convenios 29 de 1930, sobre *el trabajo forzoso* y 105 de 1957 sobre *abolición del trabajo forzoso*, así como a la Recomendación 35 de 1930 sobre la *imposición indirecta del trabajo*.

5. ADAPTABILIDAD, COMPETENCIAS Y FORMACIÓN.

TRES TEMAS PARA UN FINAL ABIERTO**

5.1. La formación en el centro de los debates

120. Aún cuando se haya desarrollado con cierta extensión el derecho a la formación profesional, todavía no está todo dicho⁵⁷: un documento reciente emanado del Consejo de Administración de la OIT plantea con renovadas aristas el tema objeto de estudio.

121. La Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración ha considerado que las cuestiones fundamentales a discutir en adelante deberán centrarse en tres temas principales:

- empleabilidad y evolución de los mercados económico y laboral y del clima social: la necesidad de nuevos conocimientos profesionales teóricos y prácticos;
- reforma de los sistemas de formación tanto públicos como privados para incrementar la eficiencia y equidad social;
- participantes y asociaciones relacionadas con la formación.

El informe de referencia enfatiza que *“la mundialización, el progreso tecnológico y las nuevas formas de organización del trabajo están modificando las capacitaciones profesionales exigidas en los puestos de trabajo en todas las regiones”*.

** Por Hugo Barretto Ghione

57 Lejos de eso, la 88ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tendrá como tema general de discusión “la formación y el desarrollo de los recursos humanos: orientación y formación profesionales”. Para su preparación se planificaron reuniones regionales tripartitas de carácter consultivo con el objetivo de evaluar el estado, las tendencias y las cuestiones relacionadas con la formación y el desarrollo de los recursos humanos en las regiones respectivas. Los puntos planteados en estos encuentros fueron resumidos en un documento de la Comisión de Empleo y Política Social, presentado en la 276ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 1999) al que se hace referencia en este capítulo.

Enumera entonces algunos de los conocimientos que deberán poseer los trabajadores, de modo que les permita adaptarse rápidamente a la evolución de los requerimientos de la producción. Subraya seguidamente la labor del sistema educativo de *“desarrollar los conocimientos, las capacidades y actitudes fundamentales”*, para lo cual es básico el impulso a la educación básica inicial y el compromiso de los actores *“a conseguir una educación y formación permanentes continuas como respuesta a los continuos cambios en las necesidades de las empresas”*.

Manifiesta asimismo la necesidad de *“desarrollar la calidad y la capacidad de respuestas de los sistemas educativos y de formación con el fin de satisfacer la evolución de las necesidades en materia de capacidades empresariales e individuales”*. Destaca la articulación del sistema público y privado de formación profesional, así como la participación de la industria en la creación de normas en materia de capacidades y competencias y en el diseño de cursos y programas, así como el papel de la negociación y el diálogo sobre el empleo y otras cuestiones sociales.

Finalmente, señala la obligación de los interlocutores sociales de investigar nuevas formas de actuar conjuntamente, asignando un papel relevante al Estado pero no ya como proveedor directo de formación, la que deberá orientarse a la descentralización.

122. En el presente capítulo no se abordarán la totalidad de los temas indicados. En su lugar, se opta por realizar algunas consideraciones generales sobre tres asuntos estrechamente vinculados, como lo son la adaptabilidad, competencias y formación, que de algún modo atraviesan transversalmente los capítulos señalados supra.

5.2. Los cambios en la organización de la producción y de las tareas: su impacto en el derecho del trabajo y la formación

123. Si bien el documento luce como un completo (y complejo) resumen, que concatena problemas y desafíos, resulta de interés subrayar algunos de sus aspectos y aún interrogarse sobre ciertas ausencias llamativas.

124. El término clave que preside los desarrollos temáticos indicados parece ser el de *adaptabilidad*.

Adaptabilidad de las empresas, entendida como capacidad de una empresa o unidad productiva de acompasar su organización y gestión de la

producción a los cambios originados por la introducción de nuevas tecnologías, a los vaivenes de la demanda y al incremento de la competencia por los mercados⁵⁸.

Se plantean así una serie de exigencias al personal tales como la necesidad de la formación técnica o general, la rotación de los puestos de trabajo, la proximidad entre las tareas de producción y control y la ausencia de barreras entre obreros y técnicos, operando consecuencias que implican el replanteo y recalificación de los puestos de trabajo, la adecuación de los convenios colectivos y la apertura hacia la formación profesional.

Del lado de los trabajadores, se requiere su *adaptación* a las modernas tecnologías de gestión, que exigen de nuevas y mayores capacidades que algunos llaman multihabilidad o polifuncionalidad, en una terminología que no resulta precisa.

125. En relación con las tecnologías de gestión conviene distinguir entre la organización de las tareas y la organización de la producción⁵⁹.

La primera supone una serie de mecanismos como:

- la ampliación de tareas, que implica otorgar al trabajador la realización de mayor cantidad de tareas de semejante complejidad que las que le hubiera correspondido en una organización clásica del trabajo;
- la rotación, consistente en variar el puesto de trabajo;
- el enriquecimiento de tareas, o sea, sumar al puesto de trabajo tareas de mayor nivel de complejidad; y
- la constitución de grupos semi autónomos, por la cual los trabajadores en equipo son responsables de la realización de un plan de producción.

Los cambios en la organización de la producción, por su parte, están circunscriptos al ámbito más amplio de la gestión de la producción, y se traducen en sistemas como el *"just in time"*, los programas de calidad total y la tercerización.

Este esquema proporcionado por la sociología del trabajo pone a disposición un marco de análisis que permite, en parte, despejar algunos equí-

58 GRINGRAS, Ricardo. *Qué es la Flexibilidad Laboral*. INCASUR. Bs. As. 1992 pág. 43

59 GUERRA, Pablo. *Sociología del Trabajo*. FCU, Mont. 1998, págs. 233 a 251.

vocos y diferenciar los diversos impactos que sufre la relación de trabajo “típica” y la incidencia que pueda tener la formación profesional en ella.

126. Concretamente, una parte de los cambios introducidos mediante estas tecnologías de gestión operan readecuando, o aún variando sustancialmente, la tradicional organización de las tareas, y la formación profesional concurre y es pieza clave en orden a facilitar y aún posibilitar esta transformación.

Esta llamada “flexibilidad funcional” o interna comporta impactos diversos en las obligaciones emergentes del contrato de trabajo⁶⁰. El paulatino y aparentemente definitivo abandono de las rígidas descripciones de tareas tienen su reflejo inmediato en el elenco de prestaciones del trabajador en la relación individual de trabajo, lo cual obliga a replanteos profundos de la relación sinalagmática. Ello porque de mantenerse incambiado el marco contractual estas variaciones impuestas por la realidad productiva no tardan en erosionarlo y traducirse en una flexibilidad de hecho, que algunos autores han calificado de “velada”⁶¹.

El debate sobre las consecuencias y el rumbo que tome esta evolución es complejo y diversificado. *No siempre resulta fácil diferenciar la necesidad de introducir ciertos cambios en la organización del trabajo del oportunismo de ciertas visiones ultraliberales que ponen en tela de juicio el tradicional sentido protector del derecho del trabajo*, confluyendo a un individualismo muy de fin de siglo. Se ha generado por lo demás una bibliografía especialmente extensa, que sería tedioso y vacuo citar aquí, y una discusión en torno a aquellas normativas (de origen autónomo o heterónomo) que pretendieron recoger estas novedades, del cual el ejemplo más típico y cercano es el argentino, a partir de la Ley Nacional de Empleo de 1991⁶².

A pesar que las empresas de punta o transformadas no son mayoría en Latinoamérica, resultan estratégicas para el funcionamiento de las econo-

60 Algunos autores definen estos cambios como “desviaciones” respecto del derecho del trabajo clásico y han hablado de sus “antídotos”: Bruno VENEZIANI, en “Las nuevas formas de trabajo”. *Rev. Debate Laboral*. Año V Nro. 10 (1)/1992, pág. 15 y “La flessibilità del lavoro e i suoi antidoti. Un’analisi comparata”, en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*. Nro. 58, 1993/2 pág. 235.

61 SUPERVIELLE, Marcos. GUERRA, Pablo. *De la producción en masa a la producción ajustada*. CEALS - FCS. Mont. 1993.

62 El debate sobre la flexibilidad lleva ya muchos años, pero en última instancia, como bien dice DE LUCA TAMAJO, “de poco sirven las disputas y precisiones terminológicas cuando es evidente -mas allá de toda evaluación- que el concepto (de flexibilidad) designa el fruto de todas las maniobras destinadas a ampliar los espacios de libertad de los empresarios en la gestión de las relaciones laborales, adecuando estas últimas a las cambiantes exigencias de la empresa y del mercado”. En “*La flexibilidad del trabajo en los países de la CEE*”. Vol. de homenaje al Prof. V.M. Russomano. UNAM 1988, pág. 218.

mías nacionales y concentran a los asalariados con mayores niveles de calificación. Por lo tanto como advierte GODIO⁶³ *“el sindicato debe calibrar con precisión qué nuevas relaciones laborales aparecen en la empresa transformada, si pretende representar a estos segmentos de la clase trabajadora que seguramente jugarán un rol destacado en procesos de cambios sociopolíticos de la región”*

127. Desde el punto de vista del trabajador individualmente considerado, donde este cambio resulta mas notorio es en el conjunto de exigencias relativas a su condición profesional. En efecto, las modificaciones en el mundo del trabajo que vienen glosándose determinan que cobren vuelo algunos aspectos que antaño sólo eran tenidos en cuenta en el momento de la contratación, como lo es la calificación del trabajador.

Hoy resulta menester que en el desarrollo del íter temporal del contrato se pongan en juego diversos tipos de cualificaciones que puedan atender las diversas modalidades que adquiera la prestación contractual. Se impone la formación continua.

5.3. Adaptabilidad y formación profesional

128. Es imprescindible ubicar la adaptabilidad en dos dimensiones:

- en el plano jurídico, debe definirse si facilitar la formación que permita adaptarse a las nuevas realidades requeridas por la empresa se trata de un deber del individuo o del empleador;
- en el plano del contenido, desbrozar cuáles son en concreto las nuevas cualificaciones demandadas que potencian la adaptabilidad;

129. Más en general, no debe perderse la perspectiva “macro” del problema de la formación, y entonces habrá que definir:

- la forma de determinación de esas cualificaciones, y en particular, el papel que se asigna a la participación y la negociación;
- cómo se articula la oferta/demanda de formación;

63 GODIO, Julio. “Empresas transformadas y estrategia sindical en América Latina”, en el vol. *Sindicalismo Latinoamericano*. Nueva Sociedad. Venezuela 1995, pág. 57.

- en orden a la funcionalidad del sistema y desde el punto de vista del mercado de trabajo, cómo se certifican esas nuevas calificaciones y cual es su grado de transferibilidad.

130. El documento de la Comisión de Empleo y Política Social subraya la temática de las nuevas cualificaciones, sin pronunciarse sobre si se trata de un deber del trabajador o un derecho a exigir al empleador.

En los capítulos iniciales de este trabajo, no obstante, se encararon con cierto detalle los contornos jurídicos de la cuestión, a través del estudio de las normas de máximo nivel.

Ahora por tanto es el momento de tratar el resto de los aspectos mencionados supra.

131. Los nuevos requerimientos se vinculan directamente con las competencias demandadas por el sistema productivo, lo cual equivale hablar de competencias laborales, término tan polisémico como el de flexibilidad, razón por la cual existe el riesgo otra vez de empantanarse en las definiciones.

Seguramente incide en esa dificultad el significado demasiado “societal” del término que lo hace poco aprehensible, siendo dificultosa su precisión conceptual y aún su presentación detallada en una cartilla⁶⁴.

Pero hay además en este debate una constante e ineludible referencia valorativa que permea y complejiza la discusión. Así para Helena HIRATA, la noción “*está marcada política e ideológicamente por su origen empresarial, del cual está absolutamente ausente la idea de relación social, que define el concepto de calificación para algunos autores*”⁶⁵.

DUCCI reconoce que el vocablo “competencias” se emplea en diversos sentidos, contextos y con variedad de énfasis de sus componentes esenciales. “*No obstante, poco a poco nos aproximamos a un cierto consenso respecto a este concepto complejo, que reúne y sintetiza insumos, procesos y resultados*”; llamando por tanto competencia “*a la capacidad*

64 Con todo, vale desde ya aclarar que los perfiles de la discusión se dan en forma diversa en cada país, desde aquellos que enfatizan en el enfoque de competencias para la organización e impartición de la formación profesional, hasta los que atienden a la adaptabilidad de los sistemas de formación profesional y al surgimiento de las nuevas competencias que resultan de los nuevos tipos de organización laboral y las nuevas estrategias de contratación de las empresas. GROOTINGS. Peter. De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? *Revista Formación Profesional*. CEDEFOP. 1/94 pág. 5.

65 Citada por GONZALEZ, Wania. *Competência: Uma alternativa conceitual?* CNI/SENAI. Mimeo. Río de Janeiro 1996, pág. 22.

*productiva de un individuo, medida y definida en términos de desempeño real, y no meramente de una agregación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios, pero no suficientes para un desempeño productivo en un contexto laboral. En otras palabras, competencia laboral es más que la suma de todos esos componentes; es una síntesis que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de tales componentes en una situación real, enfatizando el resultado y no el insumo*⁶⁶.

Competencia laboral incluye, por tanto, conocimientos generales y específicos, habilidades y calificaciones que permiten a la persona desempeñarse correctamente, de acuerdo al resultado esperado y con capacidad para resolver con éxito situaciones inciertas, nuevas e irregulares. Incluye también aspectos actitudinales, como la capacidad de iniciativa, el trabajo en equipo, la cooperación, la asunción de responsabilidades, resolución de problemas, etc. Este elemento tan “moderno” e intangible es el que denota la originalidad de la competencia respecto de la calificación.

En México, donde se ha comenzado a implementar un sistema de competencias laborales, se entiende por tal al “conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que, expresados en saber, hacer y saber/hacer, se aplica al desempeño de una función a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. La competencia laboral no se relaciona exclusivamente con el desempeño de un puesto de trabajo, sino que puede ser transferible para el ejercicio de grupos comunes de aplicación”⁶⁷. Comprende competencias básicas (asociadas a comportamientos de índole formativo: lectura, aritmética, comunicación oral), competencias genéricas o transferibles (comportamientos comunes a ciertas profesiones: habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, planear) y competencias técnicas o específicas (vinculadas a ciertos lenguajes y funciones productivas: ajustar controles de máquinas de tipo semi automático como cepillos, fresas y tornos)⁶⁸.

132. En definitiva, existen dos facetas fundamentales que caracterizan la competencia laboral: a) una consiste en reflejar las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar, el cual no se limita únicamente al

66 DUCCI, Ma. Angélica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En el vol. *Formación basada en competencia laboral*. CINTERFOR. 1997 págs. 19, 20.

67 RESNIK, Sara. Estudio para la identificación y diagnóstico inicial de los comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana. En el vol. *Formación basada...*, pág. 134.

68 Publicación del CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral)..

conocimiento y al “capital cultural” puesto en juego⁶⁹; y b) otra resulta de una relación explícita con el resultado o desempeño requerido.

Así delimitado, el concepto de competencia hace más corta la distancia entre calificación y desempeño efectivo; mientras la calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real de realizarlas⁷⁰.

133. Naturalmente que una concepción de este tipo no puede prescindir de una formación inicial básica, circunstancia bien destacada en el documento emanado de la reunión tripartita sobre el “Desarrollo de Recursos Humanos y la Formación” para una selección de países de América Latina, realizado en Montevideo como parte de la etapa consultiva emprendida por el Consejo de Administración de la OIT⁷¹.

En efecto, se dice que *“es indispensable asumir que una buena formación profesional descansa sobre una buena formación básica, independientemente de que la deficiente formación básica de ciertos sectores de la actual fuerza de trabajo plantee la necesidad de estrategias compensatorias, que en cualquier caso deben ser consideradas como transitorias”*.

5.4. La adaptabilidad y sus límites

134. Uno de los puntos claves de este tipo de enfoque es el papel que juegan los actores sociales en orden a la identificación y normalización de las competencias requeridas y en adoptar contornos razonables y consensuados a la flexibilidad funcional. En este sentido, la formación profesional como componente intransferible de las posibilidades de adaptación del trabajador a los nuevos sistemas, debe ser materia de negociación y de asignación de responsabilidades entre trabajadores y empresarios.

En el caso de las competencias laborales, si bien se reconoce por todos que la participación es un componente esencial en tanto proporciona legitimidad al sistema, casi siempre los empleadores resisten el recono-

69 Sobre el concepto de capital cultural y sus significaciones respecto de la empleabilidad de los individuos, ver de Verónica FILARDO “Capital social y acceso a la ocupación” en Revista de Ciencias Sociales, Nro. 15. FCU Mont. 5/99, pág. 101.

70 MERTENS. Leonard. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. IBERFOP. Madrid 1998. pág. 17

71 Los principales documentos presentados así como la síntesis de la discusión a que se hace referencia han sido publicados en Boletín de CINTERFOR Nro. 146 mayo - agosto 1999.

cimiento de las organizaciones sindicales como contrapartes necesarias. Recientemente en Uruguay no fue posible acordar este aspecto⁷², y en el sub grupo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del MERCOSUR tampoco se obtuvo el consentimiento de los empresarios para avanzar en ese punto.

Por otra parte, aún es terreno baldío el reflejo que puedan tener las competencias en la remuneración.

135. Otro problema que se presenta con perfiles muy definidos es el papel a asignar al Estado; en concreto se debate si debe mantener su tradicional esfera de competencia sobre la formación profesional o evolucionar hacia un papel principalmente de articulador y coordinador del sistema. Vinculado con esto, se destacó la presencia mas dinámica en estos temas de los Ministerios de Trabajo y de la oferta privada de capacitación⁷³.

Asimismo, se planteó en el evento preparatorio regional la necesidad que la formación se oriente en mayor medida por la demanda, si bien con algunas prevenciones.

Al respecto hay que evitar las simplificaciones y verdades únicas.

Se señaló que esta estrategia del Estado de asumir un papel subsidiario cediendo espacios en favor de la oferta privada, conlleva riesgos ciertos.

En efecto, el mercado, si bien puede operar eficazmente a nivel micro, ajustando la oferta y demanda de formación a corto plazo, no sustituye las políticas serias y de largo aliento en la materia⁷⁴, y por otro lado, la bienvenida diversidad de ofertas formativas puede transformarse a mediano plazo en dispersión y fragmentación de recursos.

72 En el documento final del Consejo Consultivo sobre Competencias Laborales, la delegación sindical dejó una constancia expresando que "entiende que la participación de los actores sociales debe constituir un principio cardinal de todo sistema nacional de competencias laborales y debiendo presidir las más importantes instancias del mismo (...) dicha participación deberá adoptar diversas modalidades en cada uno de los distintos niveles del sistema. En el caso de la determinación de estándares y de normalización de las competencias del trabajador, la participación de los actores debe traducirse inevitablemente en la negociación colectiva, único mecanismo que asegura que los sindicatos puedan participar en un nivel adecuado de representación, responsabilidad y pluralismo. Esta conceptualización no hace otra cosa que responder a la naturaleza misma del sistema que pretende implementarse, en la medida que el mismo debe estar sustentado en el consenso democrático de los protagonistas principales...".

73 CASANOVA, Fernando. "Reformas recientes de los sistemas y políticas de formación en los países de América Latina y el Caribe". En Boletín CINTERFOR, N° 146, págs. 75-76.

74 CASANOVA, F. Ob. cit.

Debe recordarse además que es fin irrenunciable del Estado el empleo de los medios educativos y formativos en dirección a la equidad social, y a un conjunto de valores superiores reconocidos en instrumentos internacionales ya vistos (la igualdad, no discriminación por razones de raza, sexo, protección de los migrantes, etc).

136. Por último, en relación a la tensión oferta/demanda para orientar la formación, en la reunión tripartita latinoamericana a que se hizo referencia se advierte que *“sobre el consenso generalizado en torno a que se asiste a un distanciamiento de los tradicionales enfoques exclusivamente basados en la oferta, se afirmó a lo largo de la reunión que los sistemas y políticas de formación han de orientarse por la demanda. Las discusiones revelaron, sin embargo, que esta definición es solo en el comienzo de una tarea más compleja y que debiera responder a preguntas como las siguientes: ¿cuál es la demanda a atender? ¿cómo leer adecuadamente esa demanda? ¿cuáles son los mecanismos adecuados de articulación concretos?”*⁷⁵.

137. Sobre la certificación también queda mucho camino por recorrer.

El tema no es ajeno al papel que cabe asignar a los actores sociales e interlocutores educativos⁷⁶; no obstante, siendo de difícil resolución, no es ciertamente el único. En principio, la certificación tiene como propósito otorgar un reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos en su medio real de trabajo, con total independencia de la forma en que fue incorporada. Su importancia tradicional se situaba en orden a la consagración de determinados valores del derecho del trabajo, que BARBAGELATA identificaba como el derecho a la libre elección del trabajo, a la igualdad del salario, a la exclusión de toda discriminación en el trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la promoción⁷⁷.

Hay una llamativa ausencia de desarrollos de este tipo en la agenda de temas sobre certificación de la competencia y formación de los recursos humanos⁷⁸.

⁷⁵ Boletín de CINTERFOR 146 cit, pág 11.

⁷⁶ Las consideraciones que siguen sobre certificación de competencias fueron tomadas de: “Competencias laborales y derecho del trabajo: equívocos, regresiones y confluencias” de H. BARRETTO GHIONE, publicado en *Revista Derecho Laboral*. T. XLII. Nro. 196.

⁷⁷ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Certificación ocupacional y legislación laboral*. CINTERFOR. 1978 pág. 9 y ss.

⁷⁸ No resultan ajenas a este informe aquellas observaciones que realizara Mario ACKERMAN sobre la expresión “recursos humanos” en el editorial de la Revista Relaciones Laborales y Seguridad Social Nro. 7 9/95 y que luego se reprodujera y diera nombre a un libro editado por Depalma: *“Si son humanos no son recursos”* (1996).

La certificación hoy se la vincula más estrechamente con el empleo - o mas bien acudiendo al neologismo de “empleabilidad” y aún de “trabajabilidad” lo que no deja de ser un barbarismo - como condición de acceso al mercado de trabajo o como requerimiento empresarial en el nuevo contexto competitivo⁷⁹. Signo de los tiempos, sin duda. Hay evidentemente un considerable descenso en el umbral de expectativas que puede generar la certificación laboral, en tanto se limita a potenciar la capacidad de un individuo para obtener un empleo y no como instrumento de reconocimiento de derechos propios de la relación de trabajo.

Si bien la certificación puede contribuir a asegurar que cierto tipo de trabajos sean desempeñados por personas cuya idoneidad no merezca dudas, como el caso de tareas vinculadas con la salud, la seguridad física o moral de terceros, o las ejecutadas por trabajadores por cuenta propia, cabe preguntarse si un sistema institucionalizado de certificación laboral no limitaría en definitiva los derechos del trabajador. En concreto, fuera de aquellos casos de “certificaciones o registros habilitantes” como los instaladores eléctricos, gasistas o sanitarios, no deja de ser dudoso que la indicada exigencia de certificar competencias sea impuesta también a quien trabaja por cuenta ajena y la mayor parte de las veces no puede negociar adecuadamente los beneficios de la productividad generada, desigualmente repartida.

138. Un último nivel de reflexiones sobre el tema tiene que ver, como se adelantaba, con una llamativa omisión.

En efecto, ni el documento de la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración, ni el conjunto de los documentos emergentes de la reunión tripartita consultiva de América Latina, contienen referencias al desarrollo de los recursos humanos y la formación en relación con los procesos de integración regional.

Aún cuando éstos han demostrado escaso dinamismo en temas socio-laborales, la cuestión de la formación profesional ostenta significativa presencia, según se ha visto, tanto en el derecho originario como derivado.

Por otra parte, y coadyuvando con esta línea de argumentos, existen algunos problemas específicos sobre formación profesional en los procesos de integración regional -como el caso del reconocimiento de títu-

⁷⁹ VARGAS ZUÑIGA, Fernando. *La formación por competencias instrumento para incrementar la empleabilidad*. Mimeo CINTERFOR s/f.

los académicos o profesionales o la equivalencia de cualificaciones- que requieren en todo caso un acercamiento muy superior al actual estadio de estas cuestiones.

5.5. La formación y el tránsito a lo nuevo

139. La formación profesional viene asumiendo un papel esencial en el actual debate sobre los cambios en las tecnologías de gestión del trabajo⁸⁰. Su importancia radica en que parece ser lo suficientemente funcional y articuladora como para convertirse en el eje que acompase el siempre difícil tránsito de lo *viejo* a lo *nuevo* en materia de relaciones laborales.

En este sentido, resulta posible considerarla el basamento sobre el cual deberá apoyarse la adaptabilidad del trabajador a los nuevos sistemas.

140. Esta formulación debe llevarse adelante mediante la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, vertiente que ya estaba presente en el art. 5 del Convenio 142 bajo el carácter de “colaboración” de los actores en las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional.

El imperativo actual reclama, además, una participación -vía negociación colectiva, por ejemplo- más a nivel capilar, que no se limite a la consulta de cúpula sobre las “políticas” del Estado sino que se trasvase a todo el sistema de relaciones laborales.

141. Se ha dicho recientemente que *“las empresas exigen siempre mucho más de su personal, mucho más incluso que antes, sobre todo en lo tocante al nivel de formación y a la facultad de adaptación y autonomía; pero han dejado de garantizar la contrapartida de la seguridad”*⁸¹. No se han definido, en efecto, las bases del nuevo intercambio que sustituya el hasta ahora vigente de subordinación por seguridad en el empleo.

Por lo tanto, hablar de adaptabilidad implica también no soslayar la inestabilidad del contexto, donde la movilidad pasa a ser moneda corriente y

80 Oscar ERMIDA URIARTE incluye a la formación profesional como indicador de ciertas variables que miden las implicancias éticas de un sistema de relaciones laborales, en un enfoque que pretende superar tanto los marcos de análisis tradicionales como aquellos imbuidos de la ideología neo liberal. En “Relaciones laborales: nuevas variables e indicadores”. *Rev. Judicatura* N° 40, FCU Mont. 1999, pág. 53.

81 SUPLOT, Alain. “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”. *Rev. Int. del Trabajo*. Vol. 118/1, pág. 35.

se propugna un enfoque que pretende atender a la transferibilidad de las competencias del trabajador para facilitar su empleabilidad.

Además de ese fenómeno que afecta al trabajador individualmente considerado, debería encararse la problemática de la subcontratación y la intermediación en lo referente al derecho a la formación profesional, dato que ha tenido parcialmente consagración en el Convenio 181.

A estos desarrollos no deberían estar ajenos los pequeños empresarios, tan necesitados muchas veces de formación aún en materias tan rudimentarias para su tarea como las herramientas de gestión empresarial (téngase en cuenta al respecto que, a menudo, el micro o pequeño empresario proviene del sector asalariado y se ha “reconvertido” a su pesar y casi sin proponérselo).

ANEXOS

ANEXO I

DISPOSICIONES PERTINENTES DE LAS DECLARACIONES, PACTOS Y TRATADOS SOBRE EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Aprobada y Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en París.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

OAS Res. XXX, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana (1948)

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo XII.

Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas.

Asimismo tiene el derecho de que, mediante esa educación, se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad.

El derecho de educación comprende el de igualdad de oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotes naturales, los méritos y el deseo de aprovechar los recursos que puedan proporcionar la comunidad y el Estado.

Toda persona tiene derecho a recibir gratuitamente la educación primaria, por lo menos.

CONVENCIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA ESFERA DE LA ENSEÑANZA

14 de diciembre de 1960, entrada en vigor 22 de mayo de 1962

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en París, del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960,

Recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación,

Considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (...).

Artículo 4

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen, además, a formular, desarrollar y aplicar una política nacional encaminada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y las prácticas nacionales, la igualdad de posibilidades y de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial, a:

- a) Hacer obligatoria y gratuita la enseñanza primaria, generalizar y hacer accesible a todos la enseñanza secundaria en sus diversas formas; hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior; velar por el cumplimiento por todos de la obligación escolar prescrita por la ley;
- b) Mantener en todos los establecimientos públicos del mismo grado una enseñanza del mismo nivel y condiciones equivalentes en cuanto se refiere a la calidad de la enseñanza proporcionada;
- c) Fomentar e intensificar, por métodos adecuados, la educación de las personas que no hayan recibido instrucción primaria o que no la hayan recibido en su totalidad, y permitirles que continúen sus estudios en función de sus aptitudes;
- d) Velar por que, en la preparación para la profesión docente, no existan discriminaciones.

CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

Reformada por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos «Protocolo de Buenos Aires», suscrito el 27 de febrero de 1967, en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria, por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos «Protocolo de Cartagena de Indias», aprobado el 5 de diciembre de 1985, en el decimocuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos «Protocolo de Washington», aprobado el 14 de diciembre de 1992, en el decimosexto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, y por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos «Protocolo de Managua», adoptado el 10 de junio de 1993, en el decimonoveno período extraordinario de sesiones de la Asamblea General.

Artículo 34

Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:

(...)

h) Erradicación rápida del analfabetismo y ampliación, para todos, de las oportunidades en el campo de la educación;

Artículo 47

Los Estados miembros darán importancia primordial, dentro de sus planes de desarrollo, al estímulo de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura orientadas hacia el mejoramiento integral de la persona humana y como fundamento de la democracia, la justicia social y el progreso.

Artículo 50

Los Estados miembros prestarán especial atención a la erradicación del analfabetismo; fortalecerán los sistemas de educación de adultos y habilitación para el trabajo; asegurarán el goce de los bienes de la cultura a la totalidad de la población, y promoverán el empleo de todos los medios de difusión para el cumplimiento de estos propósitos.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27

Parte II

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

Artículo 13

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:

a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;

b) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

- d) Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
- e) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.

DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA COOPERACIÓN CULTURAL INTERNACIONAL

Proclamada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en su 14ª reunión, celebrada el 4 de noviembre de 1966

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, reunida en París, en su 14ª reunión, en este cuarto día de noviembre de 1966, fecha del vigésimo aniversario del establecimiento de la Organización,

Proclama la presente Declaración de los principios de la cooperación cultural internacional, con el fin de que los gobiernos, las autoridades, las organizaciones, las asociaciones e instituciones, a cuyo cargo están las actividades culturales, tengan constantemente en cuenta tales principios y puedan alcanzar gradualmente, como se afirma en la Constitución de la Organización - mediante la cooperación de las naciones del mundo en las esferas de la educación, la ciencia y la cultura-, los objetivos de paz y de bienestar enunciados en la Carta de las Naciones Unidas.

Artículo I

1. Toda cultura tiene una dignidad y un valor que deben ser respetados y protegidos.
2. Todo pueblo tiene el derecho y el deber de desarrollar su cultura.
3. En su fecunda variedad, en su diversidad y por la influencia recíproca que ejercen unas sobre otras, todas las culturas forman parte del patrimonio común de la humanidad.

Artículo II

Las naciones se esforzarán por lograr el desarrollo paralelo y, en cuanto sea posible, simultáneo de la cultura en sus diversas esferas, con el fin de conseguir un equilibrio armónico entre el progreso técnico y la elevación intelectual y moral de la humanidad.

Artículo III

La cooperación cultural internacional abarcará todas las esferas de las actividades intelectuales y creadoras en los campos de la educación, la ciencia y la cultura.

Artículo V

La cooperación cultural es un derecho y un deber de todos los pueblos y de todas las naciones, los cuales deben compartir su saber y sus conocimientos.

Artículo X

En la cooperación cultural deberá concederse particular importancia a la educación moral e intelectual de la juventud con espíritu de amistad, de comprensión internacional y de paz. La cooperación cultural fomentará entre los Estados la conciencia de la necesidad de suscitar vocaciones en los campos más diversos y de favorecer la formación profesional de las nuevas generaciones.

DECLARACIÓN SOBRE EL PROGRESO Y EL DESARROLLO EN LO SOCIAL

Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2542 (XXIV), 1969.

(...)

Teniendo en cuenta las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, convenciones, recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y otras organizaciones interesadas,

Subrayando la interdependencia del desarrollo económico y del desarrollo social en el proceso más amplio de crecimiento y cambio, y la importancia de una estrategia de desarrollo integrado que tenga plenamente en cuenta, en todas las etapas, sus aspectos sociales,

Estimando que la tarea primordial de todos los Estados y todas las organizaciones internacionales es eliminar de la vida de la sociedad todos los males y obstáculos que entorpecen el progreso social, en particular males tales como la desigualdad, la explotación, la guerra, el colonialismo y el racismo,

Proclama solemnemente esta Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social e invita a que se adopten medidas, en los planos nacional e internacional, a fin de que se utilice esta Declaración como base común de las políticas de desarrollo social:

PARTE I PRINCIPIOS

Artículo 1

Todos los pueblos y todos los seres humanos, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, nacionalidad, origen étnico, situación familiar o social o convicciones políticas o de otra índole, tienen derecho a vivir con dignidad y a gozar libremente de los frutos del progreso social y, por su parte, deben contribuir a él.

Artículo 2

El progreso social y el desarrollo en lo social se fundan en el respeto de la dignidad y el valor de la persona humana y deben asegurar la promoción de los derechos humanos y la justicia social, lo que requiere:

- a) La eliminación inmediata y definitiva de todas las formas de desigualdad y de explotación de pueblos e individuos, de colonialismo, de racismo, incluso el nazismo y el *apartheid*, y de toda otra política e ideología contrarias a los principios y propósitos de las Naciones Unidas;
- b) El reconocimiento y la aplicación efectiva de los derechos civiles y políticos y de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna.

PARTE II

OBJETIVOS

El progreso y el desarrollo en lo social deben encaminarse a la continua elevación del nivel de vida tanto material como espiritual de todos los miembros de la sociedad, dentro del respeto y del cumplimiento de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, mediante el logro de los objetivos principales siguientes:

Artículo 10

- a) La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas; la protección del consumidor;

(...)

- e) La eliminación del analfabetismo y la garantía del derecho al acceso universal a la cultura, a la enseñanza obligatoria gratuita al nivel primario y a la enseñanza gratuita a todos los niveles; la elevación del nivel general de la educación a lo largo de la vida;

(...)

PARTE III

MEDIOS Y MÉTODOS

El logro de los objetivos del progreso y desarrollo en lo social exige igualmente la aplicación de los medios y métodos siguientes:

Artículo 19

(...)

- d) La institución de medidas apropiadas para la rehabilitación de las personas mental o físicamente impedidas, especialmente los niños y los jóvenes, a fin de permitirles en la mayor medida posible ser miembros útiles de la sociedad -entre estas medidas deben figurar la provisión de tratamiento y prótesis y otros aparatos técnicos, los servicios de educación, orientación profesional y social, formación y colocación selectiva y la demás ayuda necesaria- y la creación de condiciones sociales en las que los impedidos no sean objeto de discriminación debida a sus incapacidades.

(...)

Artículo 21

- a) La formación de personal y cuadros nacionales, en particular del personal administrativo, ejecutivo, profesional y técnico necesario para el desarrollo social y para los planes y políticas del desarrollo global;
- b) La adopción de medidas con miras a acelerar la ampliación y el mejoramiento de la enseñanza general, profesional y técnica y de la formación y reeducación profesional, que deberían ser proporcionadas gratuitamente en todos los niveles;
- c) La elevación del nivel general de la enseñanza; el desarrollo y la expansión de los medios de información nacionales y su utilización racional y completa para asegurar la educación continua de toda la población y para fomentar su participación en las actividades de desarrollo social; el uso constructivo del tiempo libre, especialmente de los niños y adolescentes;
- d) La formulación de políticas y medidas nacionales e internacionales para evitar el éxodo intelectual y remediar sus efectos adversos.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

Entrada en vigor 4 de enero de 1969.

Los Estados partes en la presente Convención,

1. *Considerando* que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión,
(...)

Artículo 5

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:
(...)

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

- i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;
- ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;
(...)
- v) El derecho a la educación y la formación profesional;
(...)

Artículo 7

Los Estados partes se comprometen a tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información, para combatir los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial y para promover la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones y los diversos grupos raciales o étnicos, así como para propagar los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y de la presente Convención.

RECOMENDACIÓN SOBRE LA EDUCACIÓN PARA LA COMPRENSIÓN, LA COOPERACIÓN Y LA PAZ INTERNACIONALES Y LA EDUCACIÓN RELATIVA A LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en su 18ª reunión, el 19 de noviembre de 1974

I. Significado de los términos

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) La palabra «educación» designa el proceso global de la sociedad, a través de los cuales las personas y los grupos sociales aprenden a desarrollar conscientemente en el interior de la comunidad nacional e internacional y en beneficio de ellas, la totalidad de sus capacidades, actitudes, aptitudes y conocimientos. Este proceso está limitado a una actividad determinada.
- b) Los términos «comprensión», «cooperación» y «paz internacionales» deben considerarse como un todo indivisible, fundado en el principio de las relaciones amistosas entre los pueblos y los Estados que tienen sistemas sociales y políticos diferentes, así como en el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el texto de la presente Recomendación, las diversas connotaciones de esos términos se sintetizan a veces en una expresión sucinta: «educación para la comprensión internacional».
- c) Los «derechos humanos» y las «libertades fundamentales» son los definidos en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de Derechos Civiles y Políticos.

III. Principios rectores

3. La educación debería inspirarse en los fines y propósitos de la Carta de las Naciones Unidas, la Constitución de la UNESCO y la Declaración Universal de Derechos Humanos, particularmente en conformidad con el párrafo 2 del artículo 26 de esta última que declara: «La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz».

(...)

5. Combinando el aprendizaje, la formación, la información y la acción, la educación para la comprensión internacional debería fomentar el adecuado desenvolvimiento intelectual y afectivo del individuo. Debería desarrollar el sentido de la responsabilidad social y de la solidaridad con los grupos menos afortunados y debería conducir a la observancia de los principios de igualdad en la conducta diaria. Debería también contribuir a fomentar cualidades, aptitudes y capacidades que lleven a los individuos a adquirir una comprensión crítica de los problemas nacionales e internacionales; a entender y explicar los hechos, las opiniones y las ideas; a trabajar en grupo; a aceptar y participar en libres discusiones; a observar las reglas elementales de procedimiento aplicables a toda discusión; y a basar sus juicios de valor y sus decisiones en un análisis racional de los hechos y factores pertinentes.

(...)

V. Aspectos particulares del aprendizaje, la formación y la acción

Aspectos éticos y cívicos

(...)

10. Los Estados Miembros deberían tomar disposiciones adecuadas para reforzar y desarrollar, en los procesos de aprendizaje y formación, una conducta y actitudes basadas en el reconocimiento de la igualdad y de la necesidad de la interdependencia de las naciones y los pueblos.

(...)

13. Los Estados Miembros deberían promover, en cada etapa de la educación, un aprendizaje cívico activo que permita a cada persona conocer el funcionamiento y la obra de las instituciones públicas, tanto locales y nacionales como internacionales, iniciarse en los procedimientos apropiados para resolver cuestiones fundamentales y participar en la vida cultural de la comunidad y en los asuntos públicos. Esta participación deberá establecer, siempre que sea posible, un vínculo cada vez más estrecho entre la educación y la acción para resolver los problemas que se plantean en los niveles local, nacional e internacional.

(...)

15. La educación debería enfatizar cuáles son los verdaderos intereses de los pueblos y su incompatibilidad con los intereses de los grupos monopólicos de poder económico y político que practican la explotación y fomentan la guerra.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Organización de Estados Americanos. Entrada en vigor 18 de julio de 1978

PREÁMBULO

Los Estados americanos signatarios de la presente Convención,

Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;
(...)

CAPÍTULO III - DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 26. Desarrollo Progresivo

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

DECLARACIÓN SOBRE LA RAZA Y LOS PREJUICIOS RACIALES

**de la Conferencia General de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
París 20ª Reunión 24 al 28 de noviembre de 1978**

Recordando que en el Preámbulo de la Constitución de la UNESCO, aprobada el 16 de noviembre de 1945, se dice que la grande y terrible guerra que acaba de terminar no hubiera sido posible sin la negación de los principios democráticos de la dignidad, la igualdad y el respeto mutuo de los hombres, y sin la voluntad de sustituir tales principios, explotando los prejuicios y la ignorancia, por el dogma de la desigualdad de los hombres y de las razas y que según el artículo I de dicha Constitución, la UNESCO se propone contribuir a la paz y a la seguridad estrechando, mediante la educación, la ciencia y la cultura, la colaboración entre las naciones, a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, a la ley, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales que sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos del mundo;
(...)

Persuadida de que todos los pueblos y todos los grupos humanos, sea cual sea su composición y origen étnico, contribuyen con arreglo a su propio genio al progreso de las civilizaciones y de las culturas que, en su pluralidad y gracias a su interpenetración, constituyen el patrimonio común de la humanidad,
(...)

Artículo 5

1. La cultura, obra de todos los seres humanos y patrimonio común de la humanidad, y la educación, en el sentido más amplio de la palabra, proporcionan a los hombres y a las mujeres medios cada vez más eficaces de adaptación, que no sólo les permiten afirmar que nacen iguales en dignidad y derechos, sino también reconocer que deben respetar el derecho de todos

los grupos humanos a la identidad cultural y al desarrollo de su propia vida cultural en el marco nacional e internacional, en la inteligencia de que corresponde a cada grupo el decidir con toda libertad si desea mantener y, llegado el caso, adaptar o enriquecer los valores que considere esenciales para su identidad.

2. El Estado, de conformidad con sus principios y procedimientos constitucionales, así como todas las autoridades competentes y todo el cuerpo docente, tienen la responsabilidad de procurar que los recursos en materia de educación de todos los países se utilicen para combatir el racismo, en particular haciendo que los programas y los libros de texto den cabida a nociones científicas y éticas sobre la unidad y la diversidad humanas y estén exentos de distinciones odiosas respecto de algún pueblo; asegurando la formación del personal docente con esos fines; poniendo los recursos del sistema escolar a disposición de todos los grupos de población sin restricción ni discriminación alguna de carácter racial y tomando las medidas adecuadas para remediar las restricciones impuestas a determinados grupos raciales o étnicos en lo que respecta al nivel de educación y al nivel de vida y con el fin de evitar en particular que sean transmitidas a los niños.

(...)

Artículo 6

(...)

2. En el marco de su competencia y de conformidad con sus disposiciones constitucionales, el Estado debería tomar todas las medidas adecuadas, incluso por vía legislativa, sobre todo en las esferas de la educación, la cultura y la información, con el fin de prevenir, prohibir y eliminar el racismo, la propaganda racista, la segregación racial y el *apartheid*, así como de fomentar la difusión de conocimientos y de los resultados de investigaciones pertinentes en materia de ciencias naturales y sociales sobre las causas y la prevención de los prejuicios raciales y de las actitudes racistas, teniendo debidamente en cuenta los principios formulados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

(...)

Artículo 9

(...)

3. Los grupos de población de origen extranjero, en particular los trabajadores migrantes y sus familias, que contribuyen al desarrollo del país que los acoge, deberán beneficiar de medidas adecuadas destinadas a garantizarles la seguridad y el respeto de su dignidad y de sus valores culturales, y a facilitarles la adaptación en el medio ambiente que les acoge y la promoción profesional, con miras a su reintegración ulterior a su país de origen y a que contribuyan a su desarrollo; también debería favorecerse la posibilidad de que se enseñe a los niños su lengua materna.

(...)

**DECLARACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES RELATIVOS
A LA CONTRIBUCIÓN DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE MASAS
AL FORTALECIMIENTO DE LA PAZ Y LA COMPRENSIÓN INTERNACIONAL,
A LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
Y A LA LUCHA CONTRA EL RACISMO, EL APARTHEID
Y LA INCITACIÓN A LA GUERRA**

Proclamada el 28 de noviembre de 1978 en la vigésima reunión de la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, celebrada en París

Artículo I

El fortalecimiento de la paz y de la comprensión internacional, la promoción de los derechos humanos, la lucha contra el racismo, el *apartheid* y la incitación a la guerra exigen una circulación libre y una difusión más amplia y equilibrada de la información. Para ese fin, los órganos de información deben aportar una contribución primordial, contribución que será más eficaz si la información refleja los diferentes aspectos del asunto examinado.

Artículo VIII

Las organizaciones profesionales, así como las personas que participan en la formación profesional de los periodistas y demás agentes de los grandes medios de comunicación y que les ayudan a desempeñar sus tareas de manera responsable, deberían acordar particular importancia a los principios de la presente Declaración en los códigos deontológicos que establezcan y por cuya aplicación velan.

**CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS
DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

**Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180,
entrada en vigor 3 de septiembre de 1981**

Los Estados Partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

(...)

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

PARTE III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
 - b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
 - c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
 - d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
 - e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
 - f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- (...)

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

(...)

Artículo 14

(...)

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

(...)

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

CARTA AFRICANA DE DERECHOS SOCIALES

Adoptada el 27 de junio de 1981

Artículo 17

1. Todas las personas tienen derecho a la educación.

2. Todas las personas deben libremente tomar parte en la vida cultural de su comunidad.

3. La promoción y protección de la moral y los valores tradicionales reconocidos por la comunidad será deber del Estado.

Artículo 22

1. Todos los pueblos tienen derecho a su desarrollo económico, social y cultural con debida consideración a su libertad e identidad y al equitativo goce de su patrimonio humano.

2 Los Estados tienen el deber, individual y colectivo, de asegurar el ejercicio del derecho al desarrollo.

**PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA
SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES,
«PROTOCOLO DE SAN SALVADOR»**

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a) una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
 - b) el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
 - c) el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
 - d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
 - e) la seguridad e higiene en el trabajo;
 - f) la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
 - g) la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
 - h) el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.
- (...)

Artículo 13

Derecho a la Educación

1. Toda persona tiene derecho a la educación.
2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz.
3. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación:
 - a) la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;
 - b) la enseñanza secundaria en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
 - c) la enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados y, en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
 - d) se deberá fomentar o intensificar, en la medida de lo posible, la educación básica para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
 - e) se deberán establecer programas de enseñanza diferenciada para los minusválidos a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.
4. Conforme con la legislación interna de los Estados partes, los padres tendrán derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos, siempre que ella se adecue a los principios enunciados precedentemente.
5. Nada de lo dispuesto en este Protocolo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, de acuerdo con la legislación interna de los Estados partes.

**CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES**

Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 45158, (1990)

PREÁMBULO

Los Estados Partes en la presente Convención,

Teniendo en cuenta los principios consagrados en los instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Elimina-

ción de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, *Reafirmando* la importancia de los principios consagrados en la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,

(...)

Considerando la situación de vulnerabilidad en que con frecuencia se encuentran los trabajadores migratorios y sus familiares debido, entre otras cosas, a su ausencia del Estado de origen y a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo,

Considerando que los trabajadores no documentados o que se hallan en situación irregular son empleados frecuentemente en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y que para determinadas empresas ello constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal,

Considerando también que la práctica de emplear a trabajadores migratorios que se hallen en situación irregular será desalentada si se reconocen más ampliamente los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migratorios y, además, que la concesión de determinados derechos adicionales a los trabajadores migratorios y a sus familiares que se hallen en situación regular alentará a todos los trabajadores migratorios a respetar y cumplir las leyes y procedimientos establecidos por los Estados interesados,

(...)

PARTE IV

OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y SUS FAMILIARES QUE ESTÉN DOCUMENTADOS O SE ENCUENTREN EN SITUACIÓN REGULAR

Artículo 43

1. Los trabajadores migratorios gozarán de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con:

- a) El acceso a instituciones y servicios de enseñanza, con sujeción a los requisitos de admisión y otras reglamentaciones de las instituciones y servicios de que se trate;
- b) El acceso a servicios de orientación profesional y colocación;
- c) El acceso a servicios e instituciones de formación profesional y readiestramiento;

(...)

2. Los Estados Partes promoverán condiciones que garanticen una efectiva igualdad de trato, a fin de que los trabajadores migratorios puedan gozar de los derechos enunciados en el párrafo 1 del presente artículo, siempre que las condiciones establecidas para su estancia, con arreglo a la autorización del Estado de empleo, satisfagan los requisitos correspondientes.

(...)

Artículo 45

1. Los familiares de los trabajadores migratorios gozarán, en el Estado de empleo, de igualdad de trato respecto de los nacionales de ese Estado en relación con:

- a) El acceso a instituciones y servicios de enseñanza, con sujeción a los requisitos de ingreso y a otras normas de las instituciones y los servicios de que se trate;
- b) El acceso a instituciones y servicios de orientación y capacitación vocacional, a condición de que se cumplan los requisitos para la participación en ellos;

(...)

NORMAS EMANADAS DE LA OIT

C142. Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan

amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 9

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 10

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 11

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 12

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 13

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

R150. Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;
Considerando la importancia de la orientación profesional y la formación profesional en la implantación de políticas y programas de empleo;
Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo directamente relacionados con la política del empleo, y en particular del Convenio y de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y de la Recomendación sobre la política del empleo, 1964;

Tomando nota de que la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura adoptó en su 18.a reunión (1974) una Recomendación relativa a la enseñanza técnica y profesional;

Tomando nota de que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura han establecido una estrecha colaboración con vistas a la armonización de los objetivos de los instrumentos de las dos organizaciones y para evitar toda duplicación o conflicto entre los mismos, y que ambas organizaciones continuarán colaborando estrechamente para asegurar el cumplimiento pleno de estos instrumentos; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

I. Disposiciones Generales

1. La presente Recomendación se aplica a la orientación profesional y a la formación profesional, tanto para los jóvenes como para los adultos, y respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.

2. 1) A efectos de la presente Recomendación, la calificación *profesional* de los términos *orientación* y [formación] significa que la orientación y la formación tienen por objeto 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 colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

2) La definición del subpárrafo 1) que precede se aplica a la orientación profesional y a la formación inicial y complementaria, sean cuales fueren la forma en que se den y el nivel de calificación profesional y de responsabilidad.

3. Al aplicar la Recomendación, los Estados Miembros deberían tener en cuenta las directrices sobre la aplicación detallada de sus disposiciones que formulen las conferencias regionales, las comisiones de industria y las reuniones de expertos o consultores convocadas por la Organización Internacional del Trabajo y por otros organismos competentes.

II. Políticas y Programas

4. 1) Los Miembros deberían adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que guarden una relación estrecha con el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2) Estas políticas y estos programas deberían tener en cuenta:

a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3) Estas políticas y estos programas deberían aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4) Estas políticas y estos programas deberían ayudar y alentar a todas las personas, en pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

5) Estas políticas y estos programas deberían también estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores. Las empresas deberían colaborar con los representantes de sus trabajadores al programar sus actividades de formación y deberían cerciorarse, en la medida de lo posible, de que estas actividades sean conformes al sistema oficial de formación.

6) Estas políticas y estos programas deberían tener por objetivo:

a) asegurar el acceso a un empleo productivo, incluido el trabajo independiente, que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador, y facilitar la movilidad profesional;

b) promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo;

c) proteger a los trabajadores contra el desempleo o contra toda pérdida de ingresos o de capacidad de ganar resultante de una demanda insuficiente de sus calificaciones y contra el subempleo;

d) proteger a los trabajadores ocupados en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental;

e) proteger a los trabajadores contra los riesgos profesionales mediante una formación de calidad en cuestiones de seguridad e higiene del trabajo, que forme parte integrante de la formación para cada oficio u ocupación;

f) 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;

g) conseguir un avance social, cultural y económico y una adaptación continua a los cambios, con la participación de todos los interesados en la revisión de las exigencias del trabajo;

h) lograr la plena participación de todos los grupos sociales en el proceso de desarrollo y en los beneficios derivados de éste.

5. 1) Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, los Estados Miembros deberían establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

2) Los Miembros deberían tratar, en especial, de:

a) asegurar a todos iguales posibilidades de orientación y formación profesionales;

b) proporcionar orientación profesional, en forma continua, realista y ampliamente concebida, a los diversos grupos de la población en todas las ramas de actividad económica;

c) establecer sistemas globales de formación profesional que abarquen todos los aspectos del trabajo productivo en todas las ramas de actividad económica;

d) facilitar la movilidad entre tipos diferentes de formación profesional dentro de las diversas ocupaciones y ramas de actividad económica y entre ellos, y entre diferentes niveles de responsabilidad;

e) coordinar la formación profesional destinada a un sector de la economía o a una rama de la actividad económica con aquella destinada a otros sectores o a otras ramas;

- f) establecer planes de formación profesional sistemática en todas las ramas de actividad económica y para todos los tipos de trabajo y niveles de calificación y de responsabilidad;
 - g) 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;
 - h) establecer una estrecha cooperación y coordinación entre la orientación profesional y la formación profesional que se proporcionan fuera del sistema escolar, por una parte, y la orientación escolar y el sistema de enseñanza escolar, por otra;
 - i) crear condiciones que permitan a los trabajadores completar su formación profesional mediante una educación sindical impartida por sus organizaciones representativas;
 - j) realizar investigaciones y adaptar las disposiciones y métodos administrativos en la forma que requiera la ejecución de los programas de orientación y de formación profesionales.
6. Las políticas y los programas de orientación y de formación profesionales deberían:
- a) coordinarse con la política y con los grandes programas de desarrollo social y económico, tales como los relativos a la promoción del empleo, la integración social, el desarrollo rural, el desarrollo de la artesanía y la industria, la adaptación de los métodos y la organización del trabajo a las necesidades humanas, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo;
 - b) tener en cuenta la interdependencia y la cooperación internacionales en el campo económico y tecnológico;
 - c) ser revisados periódicamente en función del desarrollo económico y social actual y del previsto;
 - d) promover actividades que estimulen a los trabajadores a contribuir al mejoramiento de las relaciones internacionales;
 - e) contribuir a un mejor entendimiento de los problemas técnicos, científicos, económicos, sociales y culturales;
 - f) crear y desarrollar una infraestructura adaptada que permita impartir una formación adecuada en la que se respeten normas esenciales de higiene y de seguridad en el trabajo.

III. Orientación Profesional

7. 1) Todo Miembro debería ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, incluidos programas apropiados para todos los minusválidos.
- 2) Esta información y esta orientación deberían abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural y a todos los niveles de responsabilidad.
- 3) Esta información y esta orientación deberían ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta información debería suministrarse de conformidad con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas que incumben a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.
8. 1) Los objetivos principales de los programas de orientación profesional deberían ser los siguientes:
- a) ofrecer a los niños y a los adolescentes que no se hayan incorporado todavía a la fuerza de trabajo una base adecuada que les permita elegir un tipo de educación o una formación profesio-

nal en función de sus aptitudes, capacidades e intereses, así como de las oportunidades de empleo;

b) ayudar a los beneficiarios de los programas de enseñanza y de formación profesional a sacar el mejor provecho posible y a prepararse sea para recibir una instrucción o una formación profesional complementaria, sea para iniciar una actividad profesional y proseguir su instrucción y formación cuando y en la forma que sea necesario durante su vida profesional;

c) ayudar a las personas que se incorporan a la fuerza de trabajo, que intentan cambiar de actividad profesional o que están desempleadas a elegir una ocupación y a planear la enseñanza o la formación profesional correspondiente;

d) informar a las personas que ejercen una actividad de las oportunidades de mejorar sus posibilidades de perfeccionamiento profesional, la calidad de su trabajo, su remuneración y su situación, así como de los requisitos en materia de enseñanza y de formación profesional para conseguir tal mejora y de los medios existentes para ello;

e) dar a conocer al público en general 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;

f) ayudar a las instituciones participantes a facilitar información sobre la eficacia de determinados programas de formación, como parte integrante de la orientación profesional.

2) Los Miembros deberían velar por que tales programas sean compatibles con el derecho a elegir libremente ocupación y a tener oportunidades justas de promoción, así como con el derecho a la instrucción.

9. Al ampliar el alcance de sus sistemas de orientación profesional, los Miembros deberían procurar en particular:

a) ayudar a los niños y adolescentes que asisten a la escuela a que aprecien el valor y la importancia del trabajo y a que comprendan el mundo del trabajo y se familiaricen con las condiciones de trabajo en el mayor número de ocupaciones posibles, habida cuenta de las oportunidades de empleo y carrera a las que pueden tener acceso, y con los requisitos necesarios para aprovechar dichas oportunidades;

b) dar a los niños y a los jóvenes que nunca hayan asistido a la escuela o que la hayan dejado prematuramente información sobre el mayor número posible de profesiones y las posibilidades de empleo en esas profesiones, así como orientación sobre la manera de acceder a ellas;

c) informar a los adultos que trabajan, incluidos los trabajadores independientes, sobre las tendencias y objetivos del desarrollo que los afecten y, en particular, sobre las consecuencias que los cambios sociales, técnicos y económicos pueden acarrear para su actividad;

d) dar a las personas desempleadas y subempleadas toda la información y orientación necesarias sobre las posibilidades de encontrar empleo o de mejorar su situación en el empleo y sobre los medios disponibles para lograr este objetivo;

e) facilitar a las personas que tengan problemas especiales en relación con la enseñanza, la formación profesional o el empleo, asistencia para resolverlos en el marco de las medidas generales orientadas al progreso social.

10. 1) Se deberían ofrecer programas de orientación profesional colectiva, que abarquen la difusión de informaciones concretas y la orientación, a grupos de personas con análogos problemas profesionales; también debería brindarse asesoramiento individual.

2) El asesoramiento individual debería ser accesible en particular a los jóvenes y a los adultos que precisan una asistencia especializada para descubrir sus aptitudes, habilidades e intereses profesionales, así como para evaluar las oportunidades de enseñanza, formación profesio-

nal y empleo a que pueden tener acceso, y para elegir un tipo determinado de enseñanza, formación profesional o empleo.

3) El asesoramiento individual y, según los casos, la orientación profesional de grupo deberían tener en cuenta las necesidades específicas de información y asistencia de cada individuo, y prestar particular atención a los minusválidos físicos y mentales y a las personas poco favorecidas desde el punto de vista social y educativo. Estas actividades podrían comprender ejercicios de búsqueda y evaluación de información y de adopción de decisiones, facilitando el examen de una variedad extensa de carreras y objetivos, a fin de fomentar la capacidad de elegir con conocimiento de causa. Deberían siempre tomar en consideración el derecho del individuo a efectuar su propia elección basándose en una información amplia en la materia.

4) El asesoramiento individual debería completarse, cuando fuera necesario, mediante consejos sobre medidas correctoras y sobre cualquier ayuda que pueda ser útil para la adaptación profesional.

11. Los Miembros cuyos programas de orientación profesional se hallen en una fase inicial de desarrollo deberían, en un principio, fijarse como objetivos:

a) señalar a la atención de los jóvenes la importancia de que elijan formación general y profesional teniendo plenamente en cuenta las posibilidades de empleo existentes y las tendencias, así como sus aptitudes e intereses personales;

b) asistir a los grupos de población que requieren ayuda para superar los obstáculos tradicionales con que tropiezan para elegir libremente enseñanza, formación profesional u ocupación;

c) satisfacer las necesidades de quienes tienen aptitudes potenciales especiales para actividades de mayor importancia.

12. Los Miembros deberían hacer uso en sus programas de orientación profesional de todos los recursos y medios de comunicación disponibles que mejor permitan alcanzar a los grupos de población interesados.

13. 1) Cada vez que ello sea posible, convendría utilizar pruebas apropiadas de capacidad y de aptitud –incluyendo las características psicológicas y fisiológicas– y otros métodos de examen para los fines de la orientación profesional, según las necesidades de cada caso particular.

2) Dichas pruebas y otros métodos de examen sólo deberían utilizarse de acuerdo con la persona que solicita orientación y deberían combinarse con otros métodos de exploración de las características personales; asimismo, deberían ser llevados a cabo únicamente por especialistas.

3) No deberían comunicarse a un tercero los resultados de dichas pruebas y otros exámenes sin el consentimiento expreso de la persona interesada.

14. 1) Cuando en la orientación profesional se utilicen pruebas u otros métodos de examen, éstos deberían normalizarse según grupos de edad, categoría de población y nivel cultural del grupo, asegurándose su eficacia para alcanzar los objetivos concretos que persiguen.

2) Debería ejecutarse un programa permanente para desarrollar y normalizar, a intervalos regulares, dichas pruebas u otros métodos de examen que tengan en cuenta las modificaciones de las condiciones y estilos de vida.

IV. Formación Profesional

A. Disposiciones generales

15. 1) Los Miembros deberían gradualmente ampliar, adaptar y armonizar sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional perma-

nente de los jóvenes y los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

2) Al hacerlo, deberían prestar especial atención a la conveniencia de:

- a) ofrecer, siempre que sea posible, oportunidades de promoción a las personas que tienen el deseo y la capacidad de alcanzar niveles superiores de calificación y de responsabilidad;
- b) mejorar la formación profesional en sectores de economía y ramas de actividad económica en que la formación profesional sea esencialmente empírica y en que se utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados;
- c) ofrecer oportunidades de formación profesional a grupos de la población que no hayan recibido una atención suficiente en el pasado, en particular a los grupos desfavorecidos en el plano económico y social;
- d) coordinar eficazmente la enseñanza general y la formación profesional, la enseñanza teórica y la práctica, y la formación inicial y la complementaria.

3) Los programas de formación profesional deberían estar concebidos de modo que favorezcan el pleno empleo y el desarrollo de las aptitudes personales de cada individuo.

16. Los programas de formación profesional para las diversas ocupaciones y ramas de actividad económica deberían, según sea conveniente, organizarse en etapas progresivas, de manera que ofrezcan oportunidades adecuadas de:

- a) formación inicial para jóvenes y adultos con poca o ninguna experiencia profesional;
- b) formación complementaria que permita a las personas que ya ejercen una profesión:
 - i) mejorar su competencia o ampliar la gama de actividades que pueden desempeñar, pasar a ejercer trabajo de nivel superior o conseguir una promoción;
 - ii) actualizar sus conocimientos y calificaciones en función de la evolución que se registre en su ocupación;
- c) recibir una nueva formación para permitir a los adultos adquirir nuevas calificaciones para otro tipo de ocupación;
- d) adquirir la formación complementaria necesaria;
- e) recibir formación en materia de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, especialmente en el caso de jóvenes y adultos con poca experiencia profesional;
- f) recibir información sobre los derechos y obligaciones resultantes del empleo, incluidos los relativos a la seguridad social.

17. 1) Debería hacerse todo lo posible para desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional existentes o potenciales, incluyendo los recursos disponibles en las empresas, para facilitar programas de formación profesional continua.

2) En los programas de formación debería recurrirse, según convenga, a los medios de comunicación de masas, a unidades móviles, a cursos por correspondencia y a otros medios de autoenseñanza.

18. Los programas de formación inicial para jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional deberían comprender, en particular:

- a) enseñanza general coordinada con la formación práctica y la instrucción teórica correspondiente;
- b) formación básica en conocimientos teóricos y prácticos comunes a diversas ocupaciones afines, que podría impartirse en un instituto de enseñanza o de formación profesional o en la empresa, en el puesto de trabajo o fuera de él;

c) especialización en conocimientos teóricos y prácticos directamente utilizables en los empleos existentes o que se han de crear;

d) iniciación controlada a las condiciones en que se desarrolla normalmente el trabajo.

19. 1) Los cursos de formación inicial a tiempo completo deberían incluir, siempre que sea posible, una adecuada sincronización entre la enseñanza teórica en las instituciones de formación y la formación práctica en las empresas de forma que se asegure que esa enseñanza teórica corresponde a una situación de trabajo real; asimismo, la formación práctica fuera de las empresas debería, en lo posible, corresponder a situaciones de trabajo reales.

2) La formación en el trabajo organizada como parte integrante de la enseñanza que se da en instituciones de formación debería ser planificada conjuntamente por las empresas, las instituciones y los representantes de los trabajadores interesados, con objeto de:

a) permitir que los educandos utilicen los conocimientos que han adquirido fuera de su empleo en situaciones reales de trabajo;

b) dar formación en los aspectos de la ocupación que no pueden enseñarse fuera de las empresas;

c) familiarizar a los jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional con las exigencias y condiciones en que probablemente habrán de trabajar y con sus responsabilidades en el trabajo en grupo.

20. Las personas que ingresen en un empleo después de haber terminado los cursos a tiempo completo mencionados en el párrafo 19 deberían recibir:

a) iniciación que las familiarice con la naturaleza y objetivos de la empresa y con las condiciones en que el trabajo se efectúa;

b) formación adicional sistemática en el trabajo, completada con los necesarios cursos complementarios;

c) en la medida de lo posible, experiencia práctica en diversas actividades y funciones útiles para la formación, comprendida la adaptación al puesto de trabajo.

21. Las autoridades competentes deberían establecer, en consulta con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y en el marco de la planificación y legislación nacionales, planes nacionales o regionales de formación complementaria relacionados con la situación del empleo.

22. 1) 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 a todos los niveles de calificación y responsabilidad, y revisarlos a intervalos regulares; se podría designar una comisión conjunta para este fin.

2) Dichos planes deberían:

a) ofrecer oportunidades de capacitación para acceder a niveles superiores de calificación profesional y de responsabilidad;

b) abarcar la formación técnica y de otra naturaleza, así como la experiencia profesional de los interesados;

c) tener en cuenta tanto las aptitudes y preferencias de los interesados como las exigencias del trabajo.

3) Las personas responsables del trabajo de otras deberían tener la obligación de contribuir de modo efectivo al éxito de los planes de perfeccionamiento profesional.

4) La responsabilidad de organización en materia de concepción, ejecución y revisión de los planes de perfeccionamiento profesional debería definirse claramente y asignarse, en la medida de lo posible, a una sección especial o a una o más personas que desempeñen una actividad de

nivel compatible con tal responsabilidad.

23. 1) Los trabajadores que reciban formación en la empresa deberían:

- a) recibir una remuneración o asignación adecuada;
- b) estar amparados por las mismas disposiciones de seguridad social aplicables a la mano de obra fija de la empresa de que se trate.

2) Los trabajadores que reciban formación fuera de la empresa deberían beneficiarse de licencias de estudios de acuerdo con las disposiciones del Convenio y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

B. Normas y directrices en materia de formación profesional

24. 1) La formación inicial y el perfeccionamiento para la adquisición de calificaciones profesionales reconocidas deberían regirse, en la medida de lo posible, por normas generales fijadas o aprobadas por el organismo competente, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

2) Estas normas deberían indicar:

- a) el nivel de conocimientos y calificaciones que se exige para el ingreso a los diversos cursos de formación profesional;
- b) el nivel de competencia que debe alcanzarse en cada actividad o función principal de la ocupación considerada en cada fase de formación, así como, en la medida de lo posible, el contenido y la duración de la formación y los recursos y el material necesarios para garantizar que se pueda alcanzar tal nivel de competencia;
- c) la parte de la formación profesional que incumbirá al sistema de enseñanza, a los establecimientos de formación profesional, a las empresas mediante la formación en el trabajo, o a otros medios de formación;
- d) el carácter y duración de la experiencia práctica que pueda exigirse en los programas de formación profesional;
- e) el contenido de la formación en base a los principios de la formación polivalente y de la movilidad ocupacional;
- f) la metodología que deba aplicarse, teniendo en cuenta los objetivos de la formación y las características de los educandos;
- g) los exámenes que deban pasarse u otros medios de evaluación de los resultados;
- h) los certificados que deban otorgarse después de haber completado satisfactoriamente los cursos de formación profesional.

25. 1) La misma ocupación podrá regirse por más de una norma de formación profesional en la medida en que las condiciones en que se efectúa el trabajo y las actividades que entraña varíen considerablemente según los diferentes sectores de la economía, ramas de actividad económica o importancia de la empresa.

2) Las normas relativas a una misma ocupación deberían armonizarse para facilitar la movilidad en el empleo, reconociéndose plenamente las calificaciones y la experiencia profesional que hayan adquirido los interesados en la ocupación considerada.

26. 1) Deberían establecerse directrices que especifiquen la organización y el contenido de la formación profesional para las ocupaciones, niveles de calificación y conocimiento y niveles de responsabilidad para los cuales se demuestre que las normas previstas en el párrafo 24 de esta Recomendación son inadecuadas.

2) Tales directrices pueden ser necesarias, en especial, en lo que atañe a:

- a) la formación de los futuros supervisores, especialistas y directivos y de las personas ya ocupadas en estas funciones;

- b) la formación de los instructores, directivos y supervisores de la formación profesional;
 - c) la formación profesional para ramas de actividad económica que cuentan con un número importante de trabajadores por cuenta propia o de pequeñas empresas;
 - d) el mejoramiento de la formación profesional para ramas de actividad económica en que haya pocos o ningún medio de formación profesional sistemática y para las empresas que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados.
- 3) Esas directrices podrían también ser adecuadas para la primera formación en el empleo de las personas que acaben de terminar cursos a tiempo completo de formación inicial en establecimientos de enseñanza o de formación profesional.
27. Las normas y directrices sobre formación profesional deberían evaluarse y revisarse periódicamente, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y adaptarse a los cambios en las necesidades; la periodicidad de dichas revisiones debería determinarse en función del ritmo de la evolución en la ocupación considerada.
28. 1) Los Miembros deberían establecer gradualmente normas y directrices o, eventualmente, ampliar su alcance hasta abarcar todas las ocupaciones principales y todos los niveles de calificación y responsabilidad.
- 2) Debería darse prioridad a la formación profesional para ocupaciones y niveles de calificación y de responsabilidad que sean de importancia fundamental para el progreso social y económico.

V. Formación para Funciones de Gestión y Supervisión y Trabajo por Cuenta Propia

29. 1) Las personas responsables del trabajo de otras, el personal profesional y especializado que participa en la dirección de la empresa y las personas que se preparan para ejercer funciones de gestión y de supervisión deberían tener acceso a una formación para las funciones de gestión y supervisión.
- 2) De conformidad con la planificación nacional y las leyes y reglamentos nacionales, y después de consultar a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, las autoridades competentes deberían elaborar planes de formación para desempeñar funciones de gestión y supervisión y para las personas que trabajan por cuenta propia.
30. 1) En los programas de formación para funciones de gestión y de supervisión debería tenerse en cuenta el nivel de responsabilidad actual y futura de los educandos.
- 2) Los programas deberían concebirse especialmente para:
- a) desarrollar un buen conocimiento y comprensión de los aspectos económicos y sociales de la adopción de decisiones;
 - b) desarrollar actitudes y capacidades para dirigir y motivar a otras personas en el respeto de la dignidad humana y para fomentar relaciones laborales justas;
 - c) fomentar el espíritu de iniciativa y una actitud positiva frente al cambio y la capacidad de apreciar los efectos de éste en las demás personas;
 - d) desarrollar la capacidad para ejercer nuevas responsabilidades en el trabajo;
 - e) afianzar en los interesados la noción de la importancia de la instrucción, la orientación y la formación profesional para el personal de la empresa;
 - f) fomentar el conocimiento de la condición de los trabajadores en su vida profesional, la preocupación por su bienestar y el conocimiento del derecho laboral y de los regímenes de seguridad social;
 - g) hacer comprender el valor de los esfuerzos que se realizan para el mejoramiento de sí mismo;
 - h) servir de base a un perfeccionamiento que permita adaptarse a nuevas necesidades.
31. 1) Los programas de formación profesional para el trabajo por cuenta propia deberían tener en cuenta la situación social del trabajador y:

- a) abarcar, además de la formación técnica correspondiente, una formación en los principios y prácticas básicos de la gestión de empresas y de la formación de otras personas;
- b) hacer comprender mejor la necesidad de tomar iniciativas, de evaluar los riesgos y de aceptarlos.

2) Los programas deberían ofrecer posibilidades de actualización periódica de los conocimientos y ser completados por una información continua sobre la evolución técnica en la especialidad de que se trate, así como sobre las fuentes de financiación y, en su caso, las formas de comercialización más adecuadas.

VI. Programas para Determinadas Zonas o Ramas de Actividad Económica

32. 1) Deberían establecerse programas apropiados de orientación y de formación profesionales para determinadas zonas o ramas de actividad económica en que se requiera una acción de mejora global o un cambio estructural importante.

2) Estos programas deberían formar parte de los programas nacionales de orientación y de formación profesionales en conjunto y coordinarse con otras actividades encaminadas a desarrollar la zona o la rama de actividad económica considerada.

33. Entre las zonas y ramas de actividad económica que puedan requerir programas separados, podría prestarse especial atención a las zonas rurales, a las ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados, a las industrias y empresas en decadencia o que cambian sus actividades y a industrias proyectadas o recién creadas.

A. Zonas rurales

34. 1) Los programas destinados a las zonas rurales deberían tener por objeto garantizar plenamente la igualdad de oportunidades en materia de orientación y de formación profesionales entre la población rural y urbana.

2) Tales programas deberían estar concebidos en el marco de la política nacional de desarrollo, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las características y tendencias de las migraciones entre las zonas rurales y urbanas.

35. 1) Los programas destinados a las zonas rurales deberían prever las necesidades especiales en materia de orientación y de formación profesionales de:

a) los trabajadores agrícolas, incluidos los de las plantaciones, los pequeños propietarios que explotan directamente sus fincas, los arrendatarios y aparceros y demás personas ocupadas en la agricultura o en sectores afines, especialmente en caso de reforma agraria y de otros cambios importantes en los sistemas de abastecimiento, producción y distribución en las zonas consideradas;

b) las personas empleadas en ocupaciones no agrícolas, y en particular en la educación, las comunicaciones, transportes y otros servicios, y en la artesanía.

2) Esos programas deberían tener en cuenta las diferencias en las necesidades según el tipo de actividad rural considerada, su grado de mecanización, especialización y modernización, así como su amplitud.

3) Los programas deberían comprender formación en materia de organización cooperativa y gestión de empresas.

36. 1) Los países en que los medios y los programas de orientación y de formación profesionales para las zonas rurales estén todavía poco desarrollados deberían concentrar inicialmente sus esfuerzos en:

- a) facilitar información a los jóvenes y a los adultos de las zonas rurales sobre los objetivos y las medidas previstas para introducir mejoras o cambios estructurales importantes en la zona considerada y sobre los efectos de esta acción en su trabajo y su vida;
 - b) ofrecer oportunidades de enseñanza y de formación profesional sistemáticas a tiempo completo o parcial, según convenga, a los jóvenes que trabajan para completar su formación empírica en el puesto de trabajo;
 - c) preparar programas breves de formación complementaria, de actualización de la formación o de nueva formación profesional para los adultos, por conducto de los servicios existentes de formación profesional, divulgación y demás servicios de asesoramiento;
 - d) crear en las regiones rurales un personal de dirección en los ámbitos social y económico, y fomentar la participación de grupos más amplios de población en las actividades de desarrollo;
 - e) promover la voluntad de mejoramiento individual.
- 2) Estos países deberían examinar periódicamente sus prioridades respecto de las zonas rurales para lograr progresivamente:
- a) el establecimiento de servicios completos de información y orientación profesionales para la población rural en su conjunto;
 - b) la introducción y generalización de una formación inicial y sistemática para los jóvenes;
 - c) la introducción de programas completos de perfeccionamiento profesional sobre una base continua o periódica para atender las necesidades de los adultos.
37. Los países que por razones financieras o por falta de personal calificado no puedan ofrecer servicios adecuados a la población rural en su conjunto podrían considerar:
- a) concentrar temporalmente sus actividades en zonas geográficas limitadas en que pueda adquirirse una buena experiencia para la acción ulterior en otras zonas;
 - b) dar la prioridad a los trabajadores agrícolas sin tierras y a otros grupos económicamente débiles de las zonas rurales que necesitan de forma apremiante la justicia económica y social.

B. Ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados

38. 1) Deberían desarrollarse programas para las ramas de actividad económica y las ocupaciones en que la utilización de técnicas y métodos de trabajo anticuados es muy común, siguiendo, según las necesidades, principios análogos a los aplicados a los programas de las regiones rurales.
- 2) Tales programas deberían tener por finalidad proporcionar orientación y formación profesionales a las personas empleadas en estas ramas de actividad económica u ocupaciones, o que ingresen en las mismas, para que puedan participar en la modernización de los métodos y productos o contribuir a ella, y beneficiarse con los cambios que se vayan introduciendo.
39. Los servicios de divulgación y demás servicios de asesoramiento para trabajadores por cuenta propia y pequeños empresarios en estas ramas de actividad económica o en estas ocupaciones deberían proporcionarles información sobre las posibilidades de innovación en su trabajo y sobre la formación profesional y demás servicios que podrían serles útiles a ese fin.
40. En el planeamiento de la formación profesional para estas ramas de actividad económica u ocupaciones deberían tenerse en cuenta:
- a) la necesidad de ampliar el campo de actividad de las empresas o de especializar sus actividades y las oportunidades para ello, así como las repercusiones de esta ampliación o especialización en la formación profesional;
 - b) las posibilidades de mejorar los métodos de formación profesional y, en particular, de dar oportunidades de educación permanente;

c) las posibilidades de combinar los servicios de formación para directores de empresa con otras actividades encaminadas a mejorar el nivel de eficiencia;

d) la creación de nuevas posibilidades de empleo productivo.

41. Las actividades de formación profesional para estas ramas de actividad económica y ocupaciones:

a) podrían estar concebidas inicialmente como complemento de los sistemas tradicionales por los que se adquieren los conocimientos y calificaciones profesionales;

b) deberían tener en cuenta las necesidades de los jóvenes que reciben una formación inicial y de las personas que ya trabajan en estas ramas de actividad económica o en estas ocupaciones, incluidos los pequeños empresarios y otras personas que se encargan de la formación inicial de los jóvenes.

C. Industrias y empresas en decadencia o en trance de reconversión

42. Cuando una industria o una empresa estén declinando, convendría que sus trabajadores pudieran obtener, en tiempo oportuno, una orientación y una formación profesionales que faciliten su readaptación y les permitan encontrar nuevo empleo.

43. En los casos en que industrias o empresas cambien sus productos y métodos de producción o los servicios que prestan, deberían ponerse a disposición de los trabajadores afectados, en tiempo oportuno, cursos organizados en colaboración con las empresas o industrias interesadas que los ayuden a adaptarse a las nuevas tareas.

D. Nuevas industrias

44. En el planeamiento de la orientación y la formación profesionales en relación con la creación de nuevas industrias deberían tenerse en cuenta:

a) las necesidades de obreros, especialistas, directores y administradores en la fase de construcción y después de la puesta en marcha de las nuevas instalaciones, así como la necesaria nueva formación de las personas ocupadas durante la fase de construcción para colocarlas en otros empleos después de la puesta en marcha;

b) las necesidades de trabajadores independientes y contratistas encargados de trabajos para las nuevas industrias;

c) la necesidad de proporcionar información y formación profesional con respecto a nuevas actividades que el cambio de las condiciones económicas de la región haga posibles o necesarias;

d) la necesidad de proporcionar servicios de orientación y nueva formación profesional a las personas cuyos conocimientos y calificaciones hayan quedado superados como consecuencia de cambios en la estructura de la demanda de mano de obra en la región;

e) la necesidad de ofrecer nuevas oportunidades a los trabajadores independientes y a los contratistas cuya actividad pueda verse perjudicada por la competencia creada por las nuevas empresas.

VII. Grupos Especiales de Población

45. 1) Deberían adoptarse medidas para proporcionar a determinados grupos de la población orientación y formación profesionales efectivas y adecuadas a fin de que gocen de igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse más fácilmente en la sociedad y la economía.

2) Debería prestarse especial atención, en particular, a los siguientes grupos:

a) personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente;

- b) trabajadores de edad;
- c) miembros de minorías lingüísticas o de otra índole;
- d) minusválidos físicos o mentales.

A. Personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente

46. Deberían adoptarse medidas para que todas las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir una instrucción general suficiente para integrarse en una sociedad y en una economía en vías de modernización tengan acceso a una orientación profesional, a una enseñanza general y a una formación de base, teniéndose debidamente en cuenta las oportunidades del mercado del empleo.

47. La orientación profesional de las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir nociones suficientes de lectura y cálculo debería concebirse en la forma más amplia posible, sin dejar de tener en cuenta las medidas especiales de enseñanza y formación profesional y las otras oportunidades de enseñanza, formación y empleo que puedan ofrecérseles.

48. 1) Entre las medidas para que estas personas tengan acceso a una formación básica y a una enseñanza general podrían figurar:

- a) instrucción a tiempo parcial consistente en los conocimientos y calificaciones necesarios para su trabajo y una enseñanza general, vinculada a la otra instrucción, para los menores ocupados en una explotación agrícola u otra empresa familiar o en otras ramas de la economía;
- b) cursos que proporcionen las necesarias calificaciones básicas y una enseñanza general complementaria para los jóvenes y, en caso necesario, para los adultos, a fin de facilitar su ingreso en la formación profesional sistemática o aumentar sus oportunidades de empleo y promoción;
- c) una formación profesional especial combinada con el trabajo productivo destinada a los jóvenes desempleados y completada, en caso necesario, con cursos de enseñanza general, a fin de proporcionarles los conocimientos, calificaciones y hábitos de trabajo necesarios para que puedan desempeñar una actividad económica útil y remuneradora;
- d) cursos de alfabetización y cálculo elemental, sobre todo para adultos, relacionados y completados con una formación profesional en los conocimientos y calificaciones necesarios para una ocupación o tipo de trabajo determinado, así como una participación efectiva en actividades de desarrollo; ello debería coordinarse con otras medidas generales para la eliminación del analfabetismo;
- e) cursos especiales complementarios de enseñanza y formación técnica para los jóvenes y adultos que trabajan a fin de elevar el nivel de su trabajo o mejorar sus oportunidades de promoción;
- f) cursos de formación en especialidades que se requieran urgentemente en el mercado del empleo para personas que hayan recibido poca o ninguna instrucción escolar.

2) A fin de poner en práctica las medidas mencionadas, deberían elaborarse y aplicarse métodos especiales de formación profesional.

49. Los certificados que se otorguen de conformidad con estas medidas deberían armonizarse con los que se obtienen en el sistema de enseñanza oficial o con los de las personas que hayan recibido formación por otros medios.

B. Trabajadores de edad avanzada

50. 1) Las medidas para remediar las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad avanzada en el empleo podrían consistir, según los casos, en:

- a) determinar y modificar en lo posible aquellas condiciones de trabajo que son susceptibles de acelerar el proceso de envejecimiento físico y mental;
 - b) proporcionar a los trabajadores de edad avanzada la orientación y la formación profesionales de que precisen, especialmente en relación con cualquiera de las necesidades siguientes:
 - i) actualizar sus conocimientos y calificaciones proporcionándoles las informaciones adecuadas en el momento oportuno;
 - ii) elevar su nivel de instrucción general y de calificación profesional con el concurso de especialistas en formación de adultos para equipararlos con los jóvenes mejor instruidos y capacitados que ingresan o trabajan ya en la misma ocupación;
 - iii) informarlos oportunamente sobre los medios de perfeccionamiento disponibles e iniciar y proseguir ese perfeccionamiento en el momento adecuado, es decir, antes de que se introduzcan nuevas técnicas y métodos de trabajo;
 - iv) poner a su disposición otro empleo, en su propia especialidad o en otra distinta, en que puedan utilizar sus calificaciones y conocimientos, en la medida de lo posible, sin pérdida de ingresos;
 - v) cerciorarse de que no estén privados de la formación profesional por límites de edad máxima de admisión a dicha formación, fijados sin atender a la realidad;
 - vi) elaborar métodos especiales de formación profesional adaptados a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;
 - vii) tomar todas las medidas necesarias para poner a su disposición instructores competentes en cuanto a sus cualidades técnicas y pedagógicas y que estén bien preparados para impartir una formación complementaria adaptada a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;
 - c) incitar a los trabajadores de edad avanzada a aprovechar los servicios de orientación y de formación profesionales o las oportunidades de traslado que pueden ayudarlos a superar sus problemas;
 - d) informar al público en general, y especialmente al personal de orientación y formación profesionales, al personal de los servicios del empleo y de otros servicios sociales competentes, a los empleadores y a los trabajadores, de los esfuerzos de adaptación al empleo que los trabajadores de edad avanzada pueden verse precisados a realizar y de la conveniencia de ayudarlos en tales esfuerzos.
- 2) Deberían tomarse también medidas en lo posible para desarrollar métodos de trabajo, herramientas y equipos adaptados a las necesidades especiales de los trabajadores de edad avanzada y para darles la formación necesaria para utilizar tales métodos y equipos.

C. Minorías lingüísticas y de otra naturaleza

51. Las personas que forman parte de minorías lingüísticas y de otra naturaleza deberían tener acceso a una orientación profesional que las informe, en su lengua materna o en una lengua que les sea familiar, y cuando sea necesario mediante intérpretes, de las condiciones y requisitos existentes en materia de empleo, así como de los derechos y obligaciones de las partes interesadas y de la asistencia que pueden recibir para resolver sus problemas particulares.

52. Deberían establecerse, según las necesidades, programas especiales de enseñanza para las minorías lingüísticas y otras minorías. En el caso de las minorías lingüísticas, estos programas de formación deberían darse, si fuese posible, en la lengua vernácula y eventualmente deberían comprender la enseñanza de idiomas.

D. Minusválidos físicos o mentales

53. 1) Siempre que con ello puedan beneficiarse, los minusválidos físicos o mentales deberían tener acceso a los programas de orientación y formación profesionales establecidos para la población en general.

2) Cuando esto no sea aconsejable debido a la gravedad o a la naturaleza de la incapacidad o a las necesidades particulares de ciertos grupos de minusválidos físicos o mentales, deberían establecerse programas especialmente adaptados.

3) Deberían desplegarse todos los esfuerzos posibles para informar a la opinión pública, los empleadores, los trabajadores, el personal médico y paramédico y los trabajadores sociales sobre la necesidad de facilitar a los minusválidos físicos o mentales orientación y formación profesionales que les permitan encontrar un empleo correspondiente a sus necesidades, así como sobre las adaptaciones en el empleo que puedan ser necesarias a algunos de aquéllos y sobre la conveniencia de darles un apoyo especial en el empleo.

4) En lo posible, deberían adoptarse medidas para garantizar, en la medida posible, la integración o la reintegración de los minusválidos físicos o mentales a la vida productiva, en un ambiente normal de trabajo.

5) Debería tenerse en cuenta la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.

VIII. Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

54. 1) Deberían adoptarse medidas a fin de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo y en la sociedad en general.

2) Dichas medidas deberían formar parte integrante del conjunto de medidas económicas, sociales y culturales adoptadas por los gobiernos para mejorar la situación del empleo de las mujeres, y, en lo posible, deberían:

a) convencer a la opinión pública, y en especial a los padres, maestros, personal de orientación y formación profesionales, personal de los servicios del empleo y otros servicios sociales, empleadores y trabajadores, de la necesidad de que hombres y mujeres participen en pie de igualdad en la sociedad y en la economía y de la necesidad de modificar las actitudes tradicionales respecto del trabajo de mujeres y hombres en el hogar y en la vida profesional;

b) proporcionar orientación profesional a las jóvenes y a las mujeres sobre la misma amplia gama de oportunidades de enseñanza, formación profesional y empleo que a los jóvenes y a los hombres, incitarlas a aprovechar plenamente estas oportunidades y crear las condiciones que les permitan aprovechar plenamente esas oportunidades;

c) fomentar el acceso, en igualdad de condiciones, de las jóvenes y de las mujeres a todos los tipos de educación y a la formación para todos los tipos de empleo, incluidos los tradicionalmente accesibles a los jóvenes y a los hombres, a reserva de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;

d) favorecer el perfeccionamiento de las jóvenes y de las mujeres, con el fin de garantizar su desarrollo personal y su promoción a empleos calificados y puestos de responsabilidad, e incitar a los empleadores a que les ofrezcan las mismas posibilidades de enriquecer su experiencia profesional que tienen los trabajadores de similar nivel de instrucción y calificaciones;

e) crear, en la medida de lo posible, guarderías infantiles diurnas y otros servicios para niños de toda edad, de forma que las mujeres y las jóvenes con responsabilidades familiares puedan tener acceso a los servicios normales de formación profesional, así como acogerse a arreglos especiales; por ejemplo, cursos a tiempo parcial o por correspondencia, programas de formación profesional por etapas o programas que utilicen los medios de comunicación de masas;

f) establecer programas de formación profesional para las mujeres que hayan sobrepasado la edad normal de ingreso en la vida profesional, y que desean tomar un empleo por primera vez o reintegrarse a él después de un período de ausencia.

55. Los hombres que tengan problemas análogos deberían tener acceso a programas especiales de formación profesional análogos a los que se prevén en los apartados e) y f) del subpárrafo 2) del párrafo 54 de la presente Recomendación.

56. En la aplicación de las medidas destinadas a promover la igualdad de hombres y mujeres en el campo de la formación y del empleo deberían tomarse en cuenta las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre las políticas del empleo, 1964.

IX. Trabajadores Migrantes

57. Deberían preverse una orientación y una formación profesionales eficaces para los trabajadores migrantes, a fin de que puedan beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el empleo.

58. En la orientación y la formación profesionales debería tenerse en cuenta el hecho de que los trabajadores migrantes pueden tener solamente un conocimiento muy rudimentario del idioma de los países de empleo. Las disposiciones de los párrafos 51 y 52 de la presente Recomendación también deberían aplicárseles.

59. La orientación y la formación profesionales de los trabajadores migrantes deberían tener en cuenta:

a) las necesidades del país de empleo;

b) la posible reintegración de los trabajadores migrantes en la economía de su país de origen.

60. En lo que atañe a la orientación y formación profesionales para los trabajadores migrantes, deberían tenerse en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relativas a estos trabajadores. Tales cuestiones deberían asimismo ser objeto de acuerdos entre los países de origen y de empleo.

X. Formación de Personal Especializado en Actividades de Orientación y Formación Profesionales

61. Las disposiciones relativas a la formación de personal deberían abarcar a todas las personas que se encarguen a tiempo completo o parcial de planear, organizar, administrar, desarrollar, supervisar o impartir la orientación y la formación profesionales.

62. 1) Además de recibir una formación en materia de orientación profesional, incluido el asesoramiento individual, las personas que se encarguen de la orientación profesional deberían familiarizarse con el mundo del trabajo en general y con las condiciones de trabajo y las funciones de los trabajadores en una gama amplia de ocupaciones a todos los niveles de calificación y de responsabilidad, así como con las oportunidades de empleo y de carrera en dichas ocupaciones y con los programas y servicios de formación a su alcance. Deberían asimismo estar familiarizadas con los aspectos generales de los contratos colectivos y con los derechos y obligaciones dimanantes de la legislación laboral.

2) En caso necesario, la formación de las personas encargadas de la orientación profesional debería incluir el estudio de las características fisiológicas, psicológicas y sociológicas de los diferentes grupos de personas, así como el de métodos especiales de orientación.

63. 1) Las personas que imparten la formación profesional deberían poseer amplios conocimientos teóricos y prácticos, así como una experiencia laboral sólida en las técnicas o funciones para las cuales tengan competencia, y una buena formación pedagógica y técnica adquirida en instituciones de enseñanza y de formación.

2) En caso necesario, la formación de estas personas debería incluir el estudio de las características y aptitudes de los diferentes grupos de alumnos, así como de los métodos especiales de formación.

64. 1) Las personas dedicadas a la formación profesional para ciertas ramas de actividad económica deberían estar familiarizadas con las características sociales, económicas y técnicas de la rama de actividad en que ejercen su oficio.

2) Por ejemplo, además de la enseñanza técnica y profesional y de la formación profesional en su especialidad, las personas que desempeñan actividades relacionadas con el desarrollo rural deberían recibir una formación en:

- a) economía de la agricultura, de la silvicultura y de otras actividades rurales;
- b) métodos y técnicas de explotación agropecuaria y forestal;
- c) sociología rural e instituciones rurales;
- d) medios de comunicación de masas y métodos de divulgación;
- e) actividades de las cooperativas, en caso de que éstas existan.

65. Las personas dedicadas a la orientación y formación profesionales para grupos especiales de la población deberían estar familiarizadas con los problemas especiales de orden social y económico del grupo de que se trate.

66. 1) Las personas encargadas del planeamiento, organización, administración y supervisión de los programas de orientación o de formación profesionales, incluidos los directores y administradores de los establecimientos de servicios de orientación o de formación, los directores y los responsables de la formación en las empresas y los consultores en orientación y formación profesionales, deberían poseer experiencia en las labores de orientación profesional o de formación profesional.

2) Las personas que tengan estas responsabilidades en relación con los programas de formación profesional deberían, en lo posible, poseer cierta experiencia del trabajo en las empresas, aparte de las actividades de formación profesional.

67. Todas las personas dedicadas a la orientación y a la formación profesionales deberían tener oportunidades frecuentes de actualizar y mejorar su conocimiento de los elementos sociales, económicos, técnicos y psicológicos que afectan a su actividad y de aprender nuevos métodos y técnicas que puedan utilizar en su trabajo.

XI. Actividades de Investigación

68. Los Miembros deberían establecer programas experimentales y de investigación con objeto de:

- a) determinar los criterios en que han de basarse el establecimiento de prioridades y la puesta en práctica de la orientación y de la formación profesionales en ramas determinadas de actividad económica y para grupos determinados de la población;
- b) determinar las oportunidades de empleo y hacer previsiones sobre las mismas en las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones;
- c) perfeccionar el conocimiento de los aspectos psicológicos, sociológicos y pedagógicos de la orientación y de la formación profesionales;
- d) evaluar la eficacia de cada uno de los componentes de los sistemas de orientación y de formación profesionales, tanto en cuanto a su funcionamiento interno como a los resultados obtenidos;
- e) determinar los costos y los beneficios directos e indirectos de los diferentes modelos y métodos de orientación y de formación profesionales;

- f) perfeccionar para la población considerada las pruebas psicológicas y otros métodos de evaluación utilizados con vistas a determinar las cualidades y apreciar las aptitudes e intereses, así como evaluar los niveles de conocimiento y de calificación alcanzados por medios de la formación profesional;
- g) obtener más información sobre las profesiones y sus requisitos.

XII. Aspectos Administrativos y Organismos Representativos

69. 1) Las autoridades públicas y los organismos competentes en materia de enseñanza general, orientación profesional, enseñanza técnica y profesional, formación profesional, formación del personal encargado del desarrollo de los recursos humanos y formación de personal de dirección, las autoridades públicas y los organismos competentes en materia de planificación y ejecución de las políticas de empleo y de desarrollo social y económico, así como los organismos representativos de las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones y de los diversos grupos de la población interesados, deberían colaborar en el establecimiento de la política y del planeamiento y ejecución de programas para la orientación profesional y la formación profesional.

2) Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían formar parte de los organismos encargados de dirigir las instituciones públicas de formación y de vigilar su funcionamiento técnico; cuando no existan dichos organismos, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar en alguna otra forma en la creación, dirección e inspección de las referidas instituciones.

70. Además de participar en la definición de una política y en el planeamiento y ejecución de programas, los organismos representativos deberían, con arreglo a la legislación vigente y en el marco de la planificación nacional:

a) incitar y ayudar a sus miembros a:

- i) proporcionar oportunidades y medios de orientación y de formación profesionales;
- ii) prestar su apoyo a los que proporcionan estos medios y oportunidades;
- iii) aprovecharlos plenamente;

b) proporcionar la orientación y la formación profesionales necesarias para completar la acción de otros organismos, servicios o personas, y las informaciones que faciliten esta acción;

c) participar en investigaciones en esta esfera.

71. Deberían definirse claramente las funciones y responsabilidades respectivas de todas las partes interesadas en el desarrollo de los recursos humanos.

72. En la administración de los programas de orientación y de formación profesionales debería tenerse en cuenta la necesidad de:

a) asesorar a los organismos, servicios, establecimientos y empresas interesados sobre los aspectos sociales, técnicos y metodológicos relacionados con la ejecución de los programas;

b) proporcionar servicios y medios de apoyo como investigaciones, normas y directrices relativas a la organización de la orientación y de la formación profesionales, medios audiovisuales e información sobre los métodos y las técnicas apropiados;

c) organizar exámenes públicos o aplicar otros medios de evaluación de las calificaciones obtenidas para las ocupaciones incluidas en las normas de formación profesional;

d) formar al personal;

e) comunicar los resultados de los estudios y la experiencia adquirida a las personas u organismos encargados del planeamiento y ejecución de los programas;

f) facilitar recursos económicos suficientes para ejecutar los programas.

XIII. Revisiones Periódicas

73. Los Miembros deberían revisar periódicamente sus programas de orientación y formación profesionales con vistas a:

- a) lograr una utilización óptima del personal, de las instalaciones y de los medios;
- b) adaptar la organización, el contenido y los métodos de la orientación y la formación profesionales en función de los cambios en las condiciones y exigencias de las diversas ramas de actividad económica y de las necesidades de determinados grupos de la población, así como en función de los progresos logrados en los conocimientos de que se trata;
- c) definir otras actividades que pueden ser necesarias para conseguir una mayor eficacia de la política nacional de promoción de los objetivos fijados en los párrafos 4 a 6 de la presente Recomendación.

XIV. Cooperación Internacional

74. Los países deberían colaborar entre ellos en la mayor medida posible en el planeamiento, elaboración y ejecución de programas de orientación y de formación profesionales, eventualmente con la participación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, regionales e internacionales y no gubernamentales nacionales.

75. Esta cooperación podría comprender:

- a) la prestación de asistencia a otros países, sobre una base bilateral o multilateral, en el planeamiento, la elaboración y la ejecución de estos programas;
- b) la organización en común de investigaciones y experimentos para mejorar la organización y la eficacia del planeamiento y ejecución de los programas;
- c) el suministro de medios de formación o su establecimiento en común para facilitar a las personas dedicadas a la orientación y a la formación profesionales la adquisición de los conocimientos, calificaciones y experiencia a que no tienen acceso en sus propios países;
- d) el intercambio sistemático de información sobre la orientación y la formación profesionales, incluidos los resultados de las investigaciones y de los programas experimentales, por medio de reuniones de expertos, seminarios, grupos de estudio o intercambio de publicaciones;
- e) la armonización gradual de las normas de formación profesional para una misma ocupación dentro de un grupo de países, a fin de facilitar la movilidad profesional y el acceso a la formación en el extranjero;
- f) la preparación y difusión de documentos y material básico de orientación y de formación profesionales, incluidos los programas de estudio y las definiciones de ocupaciones, con vistas a que se utilicen en una región o en un grupo de países que tengan necesidades análogas o que intenten armonizar los niveles de formación profesional y la práctica en materia de orientación profesional.

76. Los países deberían examinar la conveniencia de establecer o de contribuir a establecer y administrar en común centros para una región o grupo de países con vistas a facilitar el intercambio de experiencias y promover la cooperación en el desarrollo de programas y en las investigaciones metodológicas.

XV. Efecto sobre Recomendaciones Anteriores

77. 1) La presente Recomendación reemplaza la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956, y la Recomendación sobre la formación profesional, 1962.

2) La Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955; la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966; la Recomendación so-

bre los programas especiales para los jóvenes, 1970, y la Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970, continúan siendo aplicables a las categorías de personas comprendidas en su campo de aplicación.

LISTA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE OIT QUE REFIEREN A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

CONVENIOS

Convenio 11 sobre *el derecho de asociación (agricultura)* (1921).
Convenio 29 sobre *el trabajo forzoso* (1930).
Convenio 53 sobre *los certificados de capacidad de los oficiales* (1936).
Convenio 69 sobre *el certificado de aptitud de los cocineros de buques* (1946).
Convenio 74 sobre *el certificado de marino preferente* (1946).
Convenio 87 sobre *libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (1948).
Convenio 88 sobre *el servicio del empleo* (1948).
Convenio 97 sobre *trabajadores migrantes* (revisado en 1949).
Convenio 98 sobre *derecho de sindicación y negociación colectiva* (1949).
Convenio 100 sobre *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (1951).
Convenio 105 sobre *abolición del trabajo forzoso* (1957).
Convenio 111 sobre *discriminación (empleo y ocupación)* (1958).
Convenio 117 sobre *política social, normas y objetivos básicos* (1962).
Convenio 122 sobre *política del empleo* (1964).
Convenio 125 sobre *certificados de competencia de pescadores* (1966).
Convenio 138 sobre *edad mínima* (1973).
Convenio 140 sobre *licencia pagada de estudios* (1974).
Convenio 141 sobre *organizaciones de trabajadores rurales* (1975).
Convenio 142 sobre *desarrollo de los recursos humanos* (1975).
Convenio 143 sobre *trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)* (1975).
Convenio 144 sobre *consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)* (1976).
Convenio 149 sobre *personal de enfermería* (1977).
Convenio 154 sobre *fomento de la negociación colectiva* (1981).
Convenio 159 sobre *la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)* (1983).
Convenio 169 sobre *pueblos indígenas y tribales* (1989).
Convenio 170 sobre *los productos químicos* (1990).
Convenio 175 sobre *trabajo a tiempo parcial* (1994).
Convenio 176 sobre *seguridad y salud en las minas* (1995).
Convenio 177 sobre *trabajo a domicilio* (1996).
Convenio 180 sobre *horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques* (1996).
Convenio 181 sobre *agencias de empleo privadas* (1997).
Convenio 182 sobre *prohibición de las peores formas de trabajo infantil* (1999).

RECOMENDACIONES

Recomendación 3 sobre *prevención del carbunco* (1919).
Recomendación 4 sobre *protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo* (1919).
Recomendación 35 sobre *la imposición indirecta del trabajo* (1930).
Recomendación 83 sobre *organización del servicio de empleo* (1948).
Recomendación 86 sobre *trabajadores migrantes* (revisada en 1949).

Recomendación 90 sobre *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (1951).
 Recomendación 99 sobre *adaptación y readaptación profesionales de los inválidos* (1955).
 Recomendación 110 sobre *plantaciones* (1958).
 Recomendación 111 sobre *discriminación (empleo y ocupación)* (1958).
 Recomendación 122 sobre *política del empleo* (1964).
 Recomendación 126 sobre *formación profesional (pescadores)* (1966).
 Recomendación 136 sobre *programas especiales para los jóvenes* (1970).
 Recomendación 137 sobre *formación profesional (gente de mar)* (1970).
 Recomendación 146 sobre *edad mínima* (1973).
 Recomendación 148 sobre *licencia pagada de estudios* (1974).
 Recomendación 149 sobre *las organizaciones de trabajadores rurales* (1975).
 Recomendación 150 sobre *desarrollo de los recursos humanos* (1975).
 Recomendación 151 sobre *trabajadores migrantes* (1975).
 Recomendación 157 sobre *personal de enfermería* (1977).
 Recomendación 162 sobre *los trabajadores de edad* (1980).
 Recomendación 168 sobre *readaptación profesional y empleo (personas inválidas)* (1983).
 Recomendación 169 sobre *política del empleo (disposiciones complementarias)* (1984).
 Recomendación 177 sobre *seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo* (1990).
 Recomendación 182 sobre *el trabajo a tiempo parcial* (1994).
 Recomendación 183 sobre *seguridad y salud en las minas* (1995).
 Recomendación 184 sobre *el trabajo a domicilio* (1996).
 Recomendación 185 sobre *inspección del trabajo (gente de mar)* (1996).
 Recomendación 186 sobre *contratación y colocación de la gente de mar* (1996).
 Recomendación 188 sobre *las agencias de empleo privadas* (1997).
 Recomendación 189 sobre *las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas* (1998).
 Recomendación 190 sobre *las peores formas de trabajo infantil* (1999).

PAÍSES QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO 142 DE OIT (al 31.12.99)

Convenio		Fecha de ratificación	Situación
Afganistán		16:05:79	ratificado
Alemania		29:12:80	ratificado
Argelia		26:01:84	ratificado
Argentina		15:06:78	ratificado
Australia		10:09:85	ratificado
Austria		02:03:79	ratificado
Azerbaiyán		19:05:92	ratificado
Belarús		03:05:79	ratificado

Bosnia y Herzegovina	02:06:93	ratificado
Brasil	24:11:81	ratificado
Chipre	28:06:77	ratificado
República de Corea	21:01:94	ratificado
Cuba	05:01:78	ratificado
Dinamarca	05:06:81	ratificado
Ecuador	26:10:77	ratificado
Egipto	25:03:82	ratificado
El Salvador	15:06:95	ratificado
Eslovaquia	01:01:93	ratificado
Eslovenia	29:05:92	ratificado
España	16:05:77	ratificado
Finlandia	14:09:77	ratificado
Francia	10:09:84	ratificado
Georgia	22:06:97	ratificado
Grecia	17:10:89	ratificado
Guinea	05:06:78	ratificado
Guyana	10:01:83	ratificado
Hungría	17:06:76	ratificado
Iraq	26:07:78	ratificado
Irlanda	22:06:79	ratificado
Israel	21:06:79	ratificado
Italia	18:10:79	ratificado
Japón	10:06:86	ratificado
Jordania	23:07:79	ratificado
Kenya	09:04:79	ratificado
Kirguistán	31:03:92	ratificado
Letonia	08:03:93	ratificado
Lituania	26:09:94	ratificado
Ex República Yugoslava de Macedonia	17:11:91	ratificado

México	28:06:78	ratificado
Nicaragua	04:11:77	ratificado
Níger	28:01:93	ratificado
Noruega	24:11:76	ratificado
Países Bajos	19:06:79	ratificado
Polonia	10:10:79	ratificado
Portugal	09:01:81	ratificado
Reino Unido	15:02:77	ratificado
República Checa	01:01:93	ratificado
Federación de Rusia	03:05:79	ratificado
San Marino	23:05:85	ratificado
Suecia	19:07:76	ratificado
Suiza	23:05:77	ratificado
República Unida de Tanzania	30:05:83	ratificado
Tayikistán	26:11:93	ratificado
Túnez	23:02:89	ratificado
Turquía	12:07:93	ratificado
Ucrania	03:05:79	ratificado
Venezuela	08:10:84	ratificado
Yugoslavia	06:12:83	ratificado

PAISES QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO 140 DE OIT (al 31.12.99)

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
Afganistán	16:05:79	ratificado
Alemania	30:11:76	ratificado
Azerbaiyán	11:03:93	ratificado
Bélgica	12:01:93	ratificado
Belice	22:06:99	ratificado
Bosnia y Herzegovina	02:06:93	ratificado

Brasil	16:04:92	ratificado
Chile	13:09:99	ratificado
Cuba	30:12:75	ratificado
Eslovaquia	01:01:93	ratificado
Eslovenia	29:05:92	ratificado
España	18:09:78	ratificado
Finlandia	24:02:92	ratificado
Francia	20:10:75	ratificado
Guinea	20:04:76	ratificado
Guyana	10:01:83	ratificado
Hungría	10:06:75	ratificado
Iraq	09:05:78	ratificado
Kenya	09:04:79	ratificado
Ex República Yugoslava de Macedonia	17:11:91	ratificado
México	17:02:77	ratificado
Nicaragua	01:10:81	ratificado
Países Bajos	14:09:76	ratificado
Polonia	23:04:79	ratificado
Reino Unido	04:12:75	ratificado
República Checa	01:01:93	ratificado
San Marino	19:04:88	ratificado
Suecia	23:09:75	ratificado
República Unida de Tanzania	30:05:83	ratificado
Venezuela	06:09:83	ratificado
Yugoslavia	06:12:83	ratificado
Zimbabwe	27:08:98	ratificado

ANEXO II

NORMAS SOBRE DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN REGIONAL

1. SISTEMA DE INTEGRACIÓN CENTROAMERICANO

**Cumbre de Presidentes Centroamericanos (Cumbre Ecológica)
Managua, Nicaragua, 12 de Octubre de 1994**

Alianza para el Desarrollo Sostenible de Centroamérica

Introducción

Los Presidentes de las Repúblicas de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y el Representante del Primer Ministro de Belice, reunidos en la Cumbre Ecológica Centroamericana para el Desarrollo Sostenible, celebrada en Managua, Nicaragua, hemos coincidido en que las circunstancias prevalecientes en la región imponen un nuevo rumbo por lo que hemos decidido adoptar una estrategia integral de desarrollo sostenible en la región.

(...)

La Alianza para el Desarrollo Sostenible es una iniciativa de políticas, programas y acciones a corto, mediano y largo plazo que delinea un cambio de esquema de desarrollo, de nuestras actitudes individuales y colectivas, de las políticas y acciones locales, nacionales, y regionales hacia la sostenibilidad política, económica, social, cultural y ambiental de las sociedades.

(...)

En este esfuerzo y compromiso de desarrollo sostenible, propio de la comunidad centroamericana, asumimos la responsabilidad para un mejor aprovechamiento y manejo eficiente de los recursos de nuestra región.

Centroamérica definirá derechos y responsabilidades enmarcados en la Agenda 21 de Río de Janeiro, con el objeto de aspirar a transformarse en un modelo de desarrollo sostenible para todo los países en donde el respeto a la vida en todas sus manifestaciones; la mejora perma-

nente de su calidad; el respeto a la vitalidad y diversidad de nuestra tierra; la paz; la democracia participativa; el respeto, promoción y tutela de los derechos humanos, así como el respeto a la pluriculturalidad y diversidad étnica de nuestros pueblos; la integración económica de la región y con el resto del mundo, así como la responsabilidad intergeneracional con el desarrollo sostenido, serán los principios que nos regirán hacia el futuro.

Concepto de desarrollo sostenible

Debido a las peculiaridades y características propias de la región centroamericana, el concepto de desarrollo sostenible que adoptamos es el siguiente:

Desarrollo sostenible es un proceso de cambio progresivo en la calidad de vida del ser humano, que lo coloca como centro y sujeto primordial del desarrollo, por medio del crecimiento económico con equidad social y la transformación de los métodos de producción y de los patrones de consumo y que se sustenta en el equilibrio ecológico y el soporte vital de la región. Este proceso implica el respeto a la diversidad étnica y cultural regional, nacional y local, así como el fortalecimiento y la plena participación ciudadana, en convivencia pacífica y en armonía con la naturaleza, sin comprometer y garantizando la calidad de vida de las generaciones futuras.

Principios de la alianza para el desarrollo sostenible

A continuación, enumeramos los siete principios fundamentales que los centroamericanos adoptamos para lograr el desarrollo sostenible. Estos principios prevalecerán en todas las políticas, programas y actividades promovidas por los Estados, individual y conjuntamente así como por la sociedad civil, en atención a que constituyen la base de los objetivos y compromisos de interés común.

1. *El respeto a la vida en todas sus manifestaciones*

El fundamento de la vida es una ética y escala de valores morales basados en el respeto, la responsabilidad personal y la consideración hacia los otros seres vivos y la tierra. El desarrollo sostenible no se logrará a expensas de otros grupos o de las generaciones futuras, ni amenazará la supervivencia de otras especies.

2. *El mejoramiento de la calidad de la vida humana*

La finalidad del desarrollo sostenible es mejorar y garantizar la calidad de la vida humana. Esto permitirá que las personas desarrollen sus potencialidades y puedan llevar una vida digna y de realización. Para ello es imperativo brindar seguridad mediante el desarrollo humano, el fomento a la participación social en democracia, el respeto a la pluralidad cultural y la diversidad étnica, el acceso a la educación y el fomento de la formación técnica y profesional que contribuya al crecimiento económico con equidad.

3. *El respeto y aprovechamiento de la vitalidad y diversidad de la tierra de manera sostenible* (...)

4. *La promoción de la paz y la democracia como formas básicas de convivencia humana* (...)

5. *El respeto a la pluriculturalidad y diversidad étnica de la región.* (...)

6. El logro de mayores grados de integración económica entre los países de la región y de éstos con el resto del mundo

(...)

7. La responsabilidad intergeneracional con el desarrollo sostenible.

Las estrategias, políticas y programas de los Estados promoverán el desarrollo sostenible y el bienestar de las presentes y futuras generaciones, potenciando el mejoramiento humano en los distintos ámbitos: político, económico, social, cultural y ambiental

Bases de la alianza para el desarrollo sostenible

(...)

La democracia, caracterizada por la participación social en las decisiones que afectan a la sociedad, demanda que las políticas públicas y las formas de producir y convivir de los ciudadanos sean amplias y participativas asimismo, para tener éxito en el combate a la pobreza es necesario que haya crecimiento económico, y para que exista, es necesario que mejore la calidad del recurso humano y realizar acciones que mejoren las oportunidades económicas de los más desfavorecidos mediante una política social.

La democracia y el desarrollo económico y social, no son sostenibles si no se conserva el medio ambiente y los recursos naturales. Todo lo cual reitera que el aporte de este enfoque del desarrollo sostenible es precisamente el énfasis en la necesidad de hacer esfuerzos simultáneos por lograr democracia, crecimiento económico con equidad, desarrollo social y manejo sostenible de los recursos naturales y el mejoramiento de la calidad ambiental.

1. Democracia

(...)

2. Desarrollo socio cultural

El reto social prioritario es superar los niveles de pobreza extrema en los países. La pobreza no es solo prueba de un grave estado de atraso, sino también testimonio de desigualdad, obstáculo a la armoniosa conciliación e integración nacional y amenaza latente a la convivencia democrática y a la paz firme y duradera.

El desarrollo social dentro del desarrollo sostenible centroamericano se basa en los criterios de subsidiariedad, solidaridad, corresponsabilidad, autogestión y atención a las necesidades básicas de la población; así como en la capacitación y participación de las comunidades.

Los responsables principales serán las comunidades y sus organizaciones, las instituciones intermediarias y los gobiernos locales. El éxito del desarrollo sostenible de la región descansa en la formación y fortalecimiento de estructuras municipales responsables de la organización y participación comunitaria, así como de los servicios sociales bajo el principio de la descentralización, con amplia participación de los beneficiarios.

Las áreas de atención estarán dirigidas a:

a) Invertir en el recurso humano. En este sentido se dará prioridad a la educación básica, la salud preventiva, el saneamiento ambiental y la formación y capacitación;

(...)

Anexo

Objetivos específicos de la alianza para el desarrollo sostenible

Políticos

(...)

2. Promover la vigencia plena de los derechos humanos.

Económicos

(...)

11. Fortalecer la incorporación de la ciencia y la tecnología en los procesos productivos mediante el mejoramiento de la capacitación tecnológica de los recursos humanos; el fortalecimiento y creación de centros de innovación tecnológica, el desarrollo de incubadoras de empresas y paquetes tecnológicos.

Sociales

(...)

5. Fomentar prioritariamente la inversión en la persona humana para su desarrollo integral.

(...)

Ambientales

(...)

5. Promover la toma de conciencia y la participación de la sociedad mediante la incorporación de los aspectos ambientales en los sistemas educativos formales y no formales.

XVI Reunión de Presidentes Centroamericanos

Declaración de San Salvador II, 30 de Marzo de 1995

Programa de acciones inmediatas derivadas de la declaración de San Salvador II para la inversión en capital humano

1. Se instruye al Consejo de la Integración Social (CIS), para que, en consulta con la Instancia Asesora, el Consejo de Ministros del Área Social y el Comité Consultivo, formule y adopte, a más tardar en septiembre de 1995, la Política Social Regional, con base en los Lineamientos Generales acordados en esta oportunidad.

2. Se instruye a los Ministros de Planificación y Hacienda o Finanzas, para que, a más tardar en noviembre de 1995, implementen nuevos mecanismos nacionales y regionales que permitan incrementar el financiamiento de los programas de inversión en el desarrollo social, en especial del combate a la pobreza, así como de evaluación de la gestión. Los mecanismos deben buscar, además, una mayor participación y aporte del sector empresarial, de los gobiernos locales y de las comunidades.

(...)

5. Consolidar las Oficinas nacionales de la mujer en cada país, elevándolas a un alto nivel de decisión gubernamental, para que apoyen la superación de las mujeres. Asimismo, nos comprometemos a definir y poner en ejecución mecanismos que les aseguren igualdad de oportunidades con respecto a su formación, al trabajo, a los recursos para la producción y nuevas

tecnologías, promoviendo su participación plena en los procesos democráticos, en la administración pública a nivel nacional y local y en las instancias de toma de decisiones que la sociedad en su conjunto contemple.

(...)

7. Contar con un Plan de Acción Centroamericano para la formación técnica y profesional de la fuerza laboral, que considere una mayor participación del sector privado, la cooperación horizontal, e incorpore en los contenidos curriculares, los avances en ciencia y tecnología, los cambios en los procesos productivos y las nuevas dinámicas de los mercados. En tal sentido, se instruye a los Ministros de Educación y de Trabajo, para que, en coordinación con las instituciones nacionales correspondientes, elaboren y presenten al Consejo de la Integración Social (CIS), dicho Plan.

(...)

13. Se instruye al Consejo de la Integración Social (CIS), a presentar en la próxima Reunión Ordinaria de Presidentes Centroamericanos, un informe de seguimiento de las tareas asignadas a este, en el presente Programa de Acciones Inmediatas para la Inversión en Capital Humano derivadas de la Declaración de San Salvador II.

(...)

15. Reiteramos al Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la alta prioridad de contar con una estrategia regional de capacitación de los recursos humanos, que tome en cuenta nuestras necesidades en los campos de modernización del Estado, productividad laboral y capacitación de cuadros para la integración subregional y hemisférica. Asimismo, que procure un ordenamiento de las instancias nacionales y regionales que coordinan este tema y un fortalecimiento de las entidades regionales especializadas. Exhortamos también a la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), a tomar en consideración estas necesidades y a brindarnos su más amplio apoyo en estos esfuerzos.

2. COMUNIDAD ANDINA

Convenio Simón Rodríguez Caracas, 26 de Octubre de 1973

Los Ministros de Trabajo de Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela, y el Embajador de Bolivia en Venezuela, en representación del Ministro de Trabajo de su país;

(...)

Animados por el propósito de orientar la política socio-laboral dentro de un marco de acción subregional concertada;

(...)

Decididos a establecer una base institucional que les permita contribuir efectivamente en el campo del trabajo y la seguridad social a los esfuerzos que realizan los órganos del Acuerdo de Cartagena, en orden a la armonización de las políticas económicas y sociales de los Países Miembros, han resuelto suscribir el presente convenio.

(...)

Capítulo II

Aspectos Prioritarios y Medidas Inmediatas

Artículo 3º

En el tratamiento de los problemas socio-laborales de la integración subregional, los gobiernos concederán atención prioritaria a los siguientes aspectos:

- a) Armonización de las normas jurídicas laborales y de seguridad social;
- b) Coordinación de las políticas y acciones conducentes a una adecuada utilización de los recursos humanos y a la solución de los problemas del desempleo y del subempleo;
- c) Coordinación de políticas y acciones en el campo de la seguridad social;
- d) Ampliación, mejoramiento y coordinación de los sistemas de formación profesional;
- e) Establecimiento de un régimen que facilite la movilidad de mano de obra en la subregión;
- f) Participación de los trabajadores y empleadores en los procesos del desarrollo y la integración subregional; y
- g) Todo otro aspecto que merezca a juicio de los Ministros de Trabajo, la misma atención.

Artículo 4º

Para tal efecto se acuerda:

- a) Cooperar en el mejoramiento de las respectivas administraciones del trabajo y de los sistemas de seguridad sociales, del empleo y de la formación profesional y establecer mecanismos de coordinación y colaboración subregional en estos campos;
- (...)
- g) Efectuar reuniones técnicas para tratar especialmente los problemas relativos a la migración laboral andina y a la planificación de los recursos humanos y del empleo, a la formación profesional, seguridad social y otros aspectos sociolaborales;

3. MERCADO COMÚN DEL SUR

Declaración Sociolaboral del Mercosur Río de Janeiro, 17 de diciembre de 1998

Los Jefes de Estado de los Estados Partes del Mercado Común del Sur, reunidos en la ciudad de Río de Janeiro

(...)

Considerando que los Estados Partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988);

(...)

Promoción de la igualdad

Artículo 2º

Las personas portadoras de necesidades especiales serán tratadas de forma digna y no discriminatoria, favoreciéndose su inserción social y en el mercado de trabajo.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas efectivas, especialmente en lo que se refiere a la educación, formación, readaptación y reorientación profesional, la adecuación de los ambientes de trabajo y al acceso de los bienes y servicios colectivos, con el fin de asegurar que las personas portadoras de necesidades especiales tengan las posibilidad de desempeñar una actividad productiva.

(...)

Protección de los desempleados

Artículo 15º

Los Estados Partes se comprometen a instituir, mantener y mejorar mecanismos de protección contra el desempleo, compatibles con las legislaciones y las condiciones internas de cada país, a fin de garantizar la subsistencia de los trabajadores afectados por la desocupación involuntaria y al mismo tiempo facilitar el acceso a servicios de reubicación y a programas de recalificación profesional que faciliten su retorno a una actividad productiva.

Formación profesional y desarrollo de recursos humanos

Artículo 16º

Todos los trabajadores tienen derecho a la orientación, la formación y la capacitación profesional.

Los Estados se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de formación u orientación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y reciclar los conocimientos y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.

Los Estados Partes se obligan además a adoptar medidas destinadas a promover la articulación entre los programas y servicios de orientación y formación profesional, por un lado, y los servicios públicos de empleo y de protección de los desempleados, por otro, con el objetivo de mejorar las condiciones de inserción laboral de los trabajadores.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar la efectiva información sobre los mercados de trabajo y su difusión tanto a nivel nacional como regional.

4. ÁREA DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

Acuerdo de cooperación laboral de América del Norte 1993

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá, y el Gobierno de los Estados Unidos de América:

(...)

Buscando complementar las oportunidades económicas creadas por el TLC, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero - patronal y la capacitación continua, que caracterizan a una economía de alta productividad;

(...) Resueltos a promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:

- la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los períodos de desempleo;
- la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo;

(...)

Actividades de Cooperación

Artículo 11º

1. El Consejo promoverá actividades de cooperación entre las Partes, por los medios apropiados, en las siguientes áreas:

(...)

d) desarrollo de recursos humanos;

(...)

2. Para el desarrollo de las actividades a que se refiere el párrafo 1 y de acuerdo con la disponibilidad de recursos en cada una de las Partes, éstas podrán cooperar mediante:

a) seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias;

b) proyectos de investigación conjuntos, incluyendo estudios sectoriales;

c) asistencia técnica; y

d) cualquier otro medio que las Partes acuerden.

(...)

5. CONSEJO DE EUROPA

Carta Social Europea

Suscrita por los Gobiernos Miembros del Consejo de Europa el 18 de Octubre de 1961

Parte I

Las Partes Contratantes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecer aquellas condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:

(...)

10. Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.

(...)

15. Toda persona inválida tiene derecho a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuere el origen y la naturaleza de la invalidez.

Parte II

Artículo 1º

Derecho al trabajo

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho del trabajo, las Partes Contratantes se comprometen:

(...)

4. A proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesional adecuadas.

Artículo 10

Derecho de formación profesional

Para afianzar el ejercicio efectivo del derecho de formación profesional, las Partes Contratantes se comprometen:

1. Asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los minusválidos, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y a arbitrar medios que permitan el acceso a la enseñanza técnica superior y a la enseñanza universitaria, con base únicamente en el criterio de aptitud individual.
2. A asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos.
3. Asegurar o favorecer, según se requiera:
 - a) Servicios apropiados y fácilmente accesibles para la formación de trabajadores adultos.
 - b) Servicios especiales para la reconversión profesional de trabajadores adultos requerida por el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo.
4. A alentar la plena utilización de los servicios previstos, y ello mediante medidas adecuadas tales como:
 - a) La reducción o la supresión del pago en cualesquiera derechos y gravámenes
 - b) La concesión de una asistencia financiera en los casos en que proceda
 - c) La inclusión, dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador
 - d) La garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes

Artículo 15º

Derecho de las personas física o mentalmente disminuidas a la formación profesional y a la readaptación profesional y social

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas físicas o mentalmente disminuidas a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A tomar las medidas adecuadas para procurar a los interesados medios para su formación profesional e incluso, si fuere necesario, las oportunas instituciones especializadas, ya sean privadas o públicas
2. (...)

6. UNIÓN EUROPEA

Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores

Los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados Miembros de la Comunidad Europea reunidos en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989

(...)

Considerado que la realización del mercado interior debe suponer para los trabajadores de la Comunidad Europea mejoras en el ámbito social y en particular en materia de libre circulación, condiciones de vida y de trabajo, salud y seguridad en el medio de trabajo, protección social, educación y formación.

(...)

Título I

Derechos fundamentales de los trabajadores

Formación Profesional

15. Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad.

Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica.

Minusválidos

26. Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de la minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

Estas medidas de mejora deben referirse, en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda

Tratado de la Unión Europea

(Texto consolidado)

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 136º (antiguo art. 117)

La Comunidad y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones

(...)

Artículo 140º (antiguo art. 118 C)

Con el fin de alcanzar los objetivos expuestos en el artículo 136, y sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado, la Comisión fomentará la colaboración entre los Estados

miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social tratados en el presente capítulo, particularmente en las materias relacionadas con:

- el empleo;
- el Derecho del trabajo y las condiciones de trabajo;
- la formación y perfeccionamiento profesionales;
- (...)

A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales.

Antes de emitir los dictámenes previstos en el presente artículo, la Comisión consultará al Comité Económico y Social.

Artículo 150º (antiguo 127)

1. La Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y la organización de dicha formación

2. La acción de la Comunidad se encaminará a:

- facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales;
- mejorar la formación profesional inicial y permanente, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral;
- facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes;
- estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas;
- incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros.

3. La Comunidad y los Estados miembros favorecerán la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de formación profesional

(...)

ANEXO III

NORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Europa

Alemania (Ley Fundamental de 1949)

Artículo 12º

1. Todos los alemanes tendrán derecho a escoger libremente su profesión, su puesto de trabajo y su centro de formación, si bien el ejercicio de las profesiones podrá ser regulado por la ley o en virtud de una ley.
2. Nadie podrá ser compelido a realizar un trabajo determinado, salvo en el ámbito de un servicio público obligatorio (öffentliche Dienstleistungspflicht) de tipo convencional y general e igual para todos.
3. Solo en virtud de sentencia judicial de privación de libertad serán lícitos los trabajos forzados.

España (1978)

Artículo 27º

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.

8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.
10. Se reconoce la autonomía de las Universidades en los términos que la ley establezca.

Italia (1947)

Artículo 35º

La República protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones.

Cuidará la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

Promoverá y favorecerá los acuerdos y las organizaciones internacionales encaminadas a consolidar y regular los derechos del trabajo.

Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y defenderá a los trabajadores italianos en el extranjero.

Portugal (1976)

Artículo 43º

Libertad de aprender y enseñar

1 Se garantiza la libertad de aprender y enseñar.

2 El Estado no puede programar la educación y la cultura según cualquier directriz filosófica, estética, política, ideológica o religiosa.

3 La enseñanza pública no será confesional.

4 Se garantiza el derecho a la creación de escuelas privadas y cooperativas.

Artículo 59º

Derechos de los trabajadores

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas tienen derecho:

- a) A la retribución por su trabajo, según la cantidad, naturaleza y calidad, observándose el principio de que a igual trabajo igual remuneración, de forma de garantizar una existencia digna;
- b) La organización del trabajo en condiciones socialmente dignificantes, de forma de posibilitar la realización personal y permitir la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar;
- c) La prestación del trabajo en condiciones de higiene, seguridad y salud;
- d) Al reposo y el ocio, a la limitación máxima de la jornada de trabajo, al descanso semanal y a vacaciones periódicas pagas;
- e) A la asistencia material cuando involuntariamente se encuentren en situación de desempleo;
- f) A la asistencia y justa reparación, cuando sean víctimas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

2. Corresponde al Estado asegurar las condiciones de trabajo, retribución y descanso a que los trabajadores tienen derecho, especialmente:

- a) El establecimiento y la actualización del salario mínimo nacional, teniendo en cuenta entre otros factores, las necesidades de los trabajadores, el aumento del costo de vida, el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, las exigencias de estabilidad económica y financiera y la acumulación para el desarrollo;

- b) La fijación a nivel nacional, de los límites de la duración del trabajo;
 - c) La especial protección del trabajo de las mujeres durante la gravidez y después del parto, así como el trabajo de los menores, los minusválidos y los que desempeñen actividades particularmente violentas, o en condiciones insalubres, tóxicas o peligrosas;
 - d) El desarrollo sistemático de una red de centros de descanso y vacaciones, en cooperación con organizaciones sociales;
 - e) La protección de las condiciones de trabajo y garantía de los beneficios sociales de los trabajadores migrantes;
 - f) La protección de las condiciones de trabajo de los trabajadores - estudiantes.
3. Los salarios gozan de garantías especiales, en los términos que fije la ley.

Artículo 58º

Derecho al trabajo

- 1 Todos tienen derecho al trabajo.
- 2 Para asegurar el derecho al trabajo, corresponde al Estado promover:
 - a) La ejecución de políticas de pleno empleo;
 - b) La igualdad de oportunidades en la elección de la profesión o el trabajo y condiciones para que no sea prohibido o limitado, en función del sexo, el acceso a cualquier cargo, trabajo o categoría profesional;
 - c) La formación cultural y técnica y la valoración profesional de los trabajadores.

Artículo 73º

Educación, cultura y ciencia

1. Todos tienen derecho a la educación y la cultura.
2. El Estado promueve la democratización de la educación y demás condiciones para que la educación, realizada a través de la escuela y de otros medios formativos, contribuya a la igualdad de oportunidades, a la superación de las desigualdades económicas, sociales y culturales, al desarrollo de la personalidad y del espíritu de tolerancia, de la comprensión mutua, de la solidaridad y responsabilidad, con vistas al progreso social y la participación democrática en la vida colectiva.
3. El Estado promueve la democratización de la cultura, incentivando y asegurando el acceso de todos los ciudadanos al disfrute y la creación cultural, en colaboración con los órganos de comunicación social, las asociaciones y fundaciones de fines culturales, las colectividades de cultura y recreo, las asociaciones de defensa del patrimonio cultural, las organizaciones de vecinos y otros agentes culturales.
4. La creación e investigación científica, así como la innovación tecnológica, son incentivadas y apoyadas por el Estado, de forma de asegurar la respectiva libertad y autonomía, el refuerzo de la competitividad y la articulación entre las instituciones científicas y las empresas.

2. América Latina

Argentina (última reforma: 1994)

Artículo 14º

Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comer-

ciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Capítulo Cuarto

Atribuciones del Congreso

Artículo 75º.

Corresponde al Congreso:

(...)

23. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordados con la Santa Sede. Los tratados y concordados tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Solo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

Bolivia (1967, con reformas en 1994)

Artículo 7º

Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio:

(...)

e) a recibir instrucción y adquirir cultura;

(...)

Artículo 35º

Las declaraciones, derechos y garantías que proclaman esta Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enunciados que nacen de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno.

(...)

Título Segundo
Régimen social

Artículo 156º

El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.

Artículo 157º

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

(...)

Artículo 174º

Es función del Estado la supervisión e impulso de la alfabetización y educación del campesino en los ciclos fundamental, técnico y profesional, de acuerdo a los planes y programas de desarrollo rural, fomentando su acceso a la cultura a en todas sus manifestaciones.

(...)

Título Cuarto
Régimen cultural

Artículo 177º

La educación es la más alta función del Estado, y, en ejercicio de esta función, deberá fomentar la cultura del pueblo.

Se garantiza la libertad de enseñanza bajo la tuición del Estado.

La educación fiscal es gratuita y se la imparte sobre la base de la escuela unificada y democrática. En el ciclo primario es obligatoria.

Artículo 178º

El Estado promoverá la educación vocacional y la enseñanza profesional técnica orientándola en función del desarrollo económico y la soberanía del país.

(...)

Brasil (1988)

(...)

Artículo 6º

Son derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el ocio, la seguridad, la previsión social, la protección a la maternidad y la infancia y la asistencia a los desamparados.

(...)

Capítulo III

De la educación, la cultura y el deporte

Sección I

De la Educación

Artículo 205º

La educación, derecho de todos y deber del Estado y de la familia, será promovida e incentivada con la colaboración de la sociedad, con el objetivo del pleno desarrollo de la persona, su preparación para el ejercicio de la ciudadanía y su calificación para el trabajo.

Artículo 206º

La enseñanza será suministrada con base a los siguientes principios: (redacción dada por la Enmienda Constitucional 19/98 DOU 05.06.98)

- I.- igualdad de condiciones para el acceso y permanencia en la escuela;
 - II.- libertad de aprender, enseñar, investigar y divulgar el pensamiento, el arte y el saber;
 - III.- pluralismo de ideas y de concepciones pedagógicas, y coexistencia de instituciones públicas y privadas de enseñanza;
 - IV.- gratuidad de la enseñanza pública en establecimientos oficiales;
 - V.- valorización de los profesionales de la enseñanza, garantizando, en la forma que establezca la ley, el plan de carrera para el magisterio público, con un mínimo salarial profesional e ingreso exclusivamente por concurso público de pruebas y títulos (Redacción dada por la Enmienda Constitucional 19/98 - D.O.U. 05.06.98);
 - VI.- gestión democrática de la enseñanza pública, en la forma que establezca la ley;
 - VII.- garantía de padrón de calidad.
- (...)

Artículo 214º

La ley establecerá el plan nacional de educación, de duración plurianual, con el objetivo de articular y desarrollar la enseñanza en sus diversos niveles y la integración de las acciones del poder público que conduzcan a:

- I.- erradicación del analfabetismo;
 - II.- universalización de la atención escolar;
 - III.- mejoría de la calidad de la enseñanza;
 - IV.- formación para el trabajo;
 - V.- promoción humanística, científica y tecnológica del país.
- (...)

Artículo 218º

El Estado promoverá e incentivará el desarrollo científico, la investigación y la capacitación tecnológica.

§ 1º - La investigación científica básica recibirá tratamiento prioritario del Estado, teniendo en vista el bien público y el progreso de las ciencias.

§ 2º - La investigación tecnológica se orientará preponderantemente para la solución de los problemas brasileños y para el desarrollo del sistema productivo nacional y regional.

§ 3º - El Estado apoyará la formación de recursos humanos en las áreas de la ciencia, la investigación y la tecnología, y concederá a quienes de ellas se ocupen medios y condiciones especiales de trabajo.

§ 4º - La ley apoyará y estimulará a las empresas que inviertan en investigación, creación de tecnología adecuada al País, formación y perfeccionamiento de sus recursos humanos y que practiquen sistemas de remuneración que aseguren al empleado, sin vinculación con el salario, participación en la renta económica resultante de la productividad de su trabajo.

§ 5º - Se faculta a los Estados y al Distrito Federal a otorgar parte de su ingreso presupuestal a entidades públicas de fomento a la enseñanza y de investigación científica y tecnológica.

Colombia (1991 reformada en 1997)

(...)

Artículo 53º

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 54º

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

(...)

Artículo 67º

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia, y la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiamiento y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.
(...)

Costa Rica (1949 reformada)

(...)

Artículo 67º

El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores.

(...)

Cuba (1992)

(...)

Derechos, deberes y garantías fundamentales

Artículo 51º

Todos tienen derecho a la educación. Este derecho está garantizado por el amplio y gratuito sistema de escuelas, seminternados, internados y becas, en todos los tipos y niveles de enseñanza, y por la gratuidad del material escolar, lo que proporciona a cada niño y joven, cualquiera que sea la situación económica de su familia, la oportunidad de cursar estudios de acuerdo con sus aptitudes, las exigencias sociales y las necesidades del desarrollo económico-social.

Los hombres y mujeres adultos tienen asegurados este derecho, en las mismas condiciones de gratuidad y con facilidades específicas que la ley regula, mediante la educación de adultos, la enseñanza técnica y profesional, la capacitación laboral en empresas y organismos del Estado y los cursos de educación superior para los trabajadores.

Chile (1980, reformada en 1997)

(...)

Artículo 5º

La soberanía reside esencialmente en la Nación. Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de elecciones periódicas y, también, por las autoridades que esta Constitución establece. Ningún sector del pueblo ni individuo alguno puede atribuirse su ejercicio.

El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

(...)

Artículo 19º

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

10º. El derecho a la educación.

La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida. Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

La educación básica es obligatoria, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ella de toda la población.

Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.

Es deber de la comunidad contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación;

(...)

16º. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.

(...)

Ecuador (1996)

(...)

Artículo 20º

El Estado garantiza a todos los individuos, hombres y mujeres que se hallen sujetos a su jurisdicción, el libre y eficaz ejercicio y goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales enunciados en las declaraciones, pactos, convenios e instrumentos internacionales vigentes.

Artículo 21º

Los derechos garantías consagradas en esta Constitución son plenamente aplicables e invocables ante cualquier Juez, Tribunal o Autoridad Pública.

(...)

Artículo 40º

La educación es deber primordial del Estado y la sociedad, derecho fundamental de la persona y derecho y obligación de los padres. La educación oficial es laica y gratuita en todos los niveles.

Se garantiza la educación particular.

La educación desde el nivel primario hasta el Ciclo básico del nivel medio o sus equivalentes es obligatoria. Cuando se impartan en establecimientos oficiales se proporcionarán, además, gratuitamente los servicios de carácter social.

Se reconoce a los padres el derecho de dar a sus hijos la educación que a bien tuvieren.

La educación se inspirará en principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de derechos humanos, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

La educación tendrá un sentido moral, histórico social. Estimulará el desarrollo de la capacidad crítica del educando para la comprensión cabal de la realidad ecuatoriana, la promoción de una auténtica cultura nacional, la solidaridad humana y la acción social y comunitaria.

El Estado garantiza el acceso a la educación de todos sus habitantes, sin discriminación alguna.

Se garantiza la libertad de enseñanza y de cátedra.

En los sistemas de educación que se desarrollen las zonas de predominante población indígena, se utilizará como lengua principal de educación el quichua o la lengua de la cultura respectiva; y el Castellano como lengua de relación intercultural.

El Estado formulará y llevará a cabo planes para erradicar el analfabetismo.

Los planes educacionales propenderán al desarrollo integral de la persona y de la sociedad.

Se garantiza la estabilidad y la justa remuneración de los educadores en todos los niveles. La Ley regulará la designación, traslado, separación y los derechos de escalafón y ascenso.

El Estado suministrará ayuda a la educación particular gratuita, sin perjuicio de las asignaciones establecidas para dicha educación y para las universidades particulares. Los consejos provinciales y las municipalidades podrán colaborar para los mismos fines.

(...)

El Salvador (1982)

(...)

Artículo 40º

Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor.

El contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.

(...)

Artículo 53º

El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

El Estado propiciará la investigación y el quehacer científico.

(...)

Artículo 55º

La educación tiene los siguientes fines: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y a la observancia de

los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano.

Guatemala (1995)

(...)

Artículo 71º Derecho a la educación.

Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

Artículo 72º Fines de la educación.

La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos.

(...)

Artículo 102º. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

(...)

- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Honduras (Decreto 131 de 11 de enero 1982)

Capítulo III

De los tratados

Artículo 18º

En caso de conflicto entre el tratado o convención y la Ley prevalecerá el primero

(...)

Artículo 63º

Las declaraciones, derechos y garantías que enumera esta Constitución, no serán entendidos como negación de otras declaraciones, derechos y garantías no especificadas, que nacen de la soberanía, de la forma republicana, democrática y representativa de gobierno y de la dignidad del hombre.

(...)

Artículo 140º

El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores.

Artículo 141º

La Ley determinará los patronos que por el monto de su capital o el número de sus trabajadores, estarán obligados a proporcionar a éstos y a sus familias, servicios de educación, salud, vivienda o de otra naturaleza.

(...)

Artículo 163º

La formación de docentes es función y responsabilidad exclusiva del Estado; se entenderá como docente a quien administra, organiza, dirige, imparte o supervisa la labor educativa y que sustenta como profesión el Magisterio.

México (1917 con reformas a 1998)

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123º

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

Nicaragua (1987, con modificaciones en 1995)

Artículo 46º

En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

(...)

Artículo 58º

Los nicaragüenses tienen derecho a la educación y a la cultura.

(...)

Artículo 82º

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

(...)

Artículo 85º

Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales.

Artículo 86º

Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

Panamá (1972, reformada en 1978, 1983 y 1994))

Artículo 71º

El Estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador. La Ley reglamentará la forma de prestar este servicio.

Artículo 72º

Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.

(...)

Artículo 88º

La educación debe atender el desarrollo armónico e integral del educando dentro de la convivencia social, en los aspectos físico, intelectual y moral, estético y cívico y debe procurar su capacitación.

(...)

Artículo 93º

Se establece la educación laboral, como una modalidad no regular de sistema de educación, con programas de educación básica y capacitación especial.

Paraguay (1992)

Capítulo VII

De la educación y de la cultura

Artículo 73º. Del derecho a la educación y de sus fines

Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente, que como sistema y proceso se realiza en el contexto de la cultura de la comunidad. Sus fines son el desarrollo pleno de la personalidad humana y la promoción de la libertad y la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación y la integración de los pueblos; el respeto a los derechos humanos y a los principios democráticos; la afirmación del compromiso con la Patria, de la identidad cultural y la formación intelectual, moral y cívica, así como la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio.

La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo.

(...)

Artículo 78º. De la educación técnica

El Estado fomentará la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica, a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional.

(...)

Capítulo VIII

Del trabajo

Sección I. De los derechos laborales

Artículo 87º. Del pleno empleo

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

Perú (1993)

Artículo 13º

La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

Artículo 14º

La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país.

La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. La educación religiosa se imparte con respecto a la libertad de las conciencias.

La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa.

Los medios de comunicación social deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

(...)

Artículo 18º

La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Las universidades son promovidas por entidades privadas o públicas. La ley fija las condiciones para autorizar su funcionamiento.

La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley.

Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

(...)

Artículo 23º

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Uruguay (1967)

Artículo 70

Son obligatorias la enseñanza primaria y la enseñanza media, agraria o industrial.

El Estado propenderá al desarrollo de la investigación científica y de la enseñanza técnica.

La ley proveerá lo necesario para la efectividad de estas disposiciones.

Artículo 71

Declárase de utilidad social la gratuidad de la enseñanza oficial primaria, media, superior, industrial y artística y de la educación física; la creación de becas de perfeccionamiento y especialización cultural, científica y obrera, y el establecimiento de bibliotecas populares.

En todas las instituciones docentes se atenderá especialmente la formación del carácter moral y cívico de los alumnos.

Venezuela (1999)

Artículo 79º

Los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo. El estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, creará oportuni-

dades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular la capacitación y el acceso al primer empleo, de conformidad con la ley.

Artículo 81º

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se le reconoce a las personas sordas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

(...)

Artículo 102º

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asume como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promueve el proceso de educación ciudadana de acuerdo a los principios contenidos de esta Constitución y las leyes.

Artículo 103º

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Artículo 104º

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a

la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

1000.07.2000

Este documento
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, julio de 2000

