

FORMACIÓN PROFESIONAL Y RELACIONES LABORALES

Además de ser un campo vinculado a la educación y al desarrollo tecnológico, la formación profesional forma parte de los sistemas de relaciones laborales. Las manifestaciones más claras de esto son su presencia dentro de la legislación del trabajo en todos los países, su incorporación creciente a la negociación colectiva y el interés y participación que despierta entre los actores laborales principales: Estado (a través de los Ministerios de Trabajo), las empresas y los trabajadores (a través de sus organizaciones representativas).

Existen para esto dos causas principales:

Primero; la formación profesional es un tema laboral en sí mismo, desde que es la herramienta fundamental mediante la cual se transfieren los conocimientos y habilidades necesarios para el trabajo. Esto, que ha sido siempre así, adquiere singular importancia en la actualidad, cuando el conocimiento se convierte crecientemente en el factor fundamental de la producción.

Segundo; porque además de su importancia específica, la formación profesional guarda relación con todos los otros temas que forman parte de los sistemas de relaciones laborales: empleo, salarios, productividad, calidad, competitividad, seguridad y salud laboral, condiciones y ambiente de trabajo, protección social e igualdad de oportunidades.

La formación: un hecho laboral

La formación siempre ha estado estrechamente vinculada con las relaciones de trabajo. Aun en la etapa preindustrial, cuando la producción tenía características artesanales, existían ya las figuras del maestro de taller y del aprendiz, donde el primero iba permitiendo y estimulando una progresiva acumulación de saberes y habilidades por parte del segundo que, a la larga, se transformaba en portador y continuador de la tradición del oficio. Es decir que ya en ese momento, el proceso de aprendizaje estaba absolutamente integrado dentro de aquellas

primarias relaciones laborales y formaba parte de las “reglas del juego” de la producción y el trabajo de la época.

El desarrollo y auge de la era industrial, en cambio, marchó conjuntamente con las tendencias a la especialización y mayores niveles de la división del trabajo en la sociedad. Si bien el aprendizaje nunca dejó de acontecer como algo importante en los centros de trabajo, en cierto momento la responsabilidad por la formación de quienes habrían de desempeñarse en determinados puestos comenzó a ser deslocalizada hacia esos otros espacios, tanto físicos como institucionales, que pasaron a ser los centros de formación.

Esta última tendencia se produjo, en América Latina y el Caribe, paralelamente a los primeros esfuerzos industrializadores, mediante el surgimiento de instancias especializadas que pasaron a encargarse de la función formativa. El aprendiz es, típicamente en dicha etapa, una persona, generalmente un joven que concurre a cursos de formación en una institución durante cierto período de su vida y que se convierte en trabajador al ser finalmente contratado y ubicado en un puesto de trabajo donde pasa a aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas previamente adquiridos. Cabe aclarar, sin embargo, que esto se trató de una situación predominante pero no absoluta. De hecho, ya a mediados de la década de los años setenta, algunas de las instituciones de formación profesional como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de Costa Rica, y Cinterfor/OIT mismo, comenzaron a preocuparse por delinear y aplicar estrategias que permitiesen certificar a aquellos trabajadores que, a través de su propio desempeño laboral, hubiesen alcanzado niveles de calificación que merecieran un reconocimiento formal.

Haciendo referencia, entonces, a la etapa de industrialización que tuvo lugar al influjo del modelo desarrollista, podría decirse que, de modo general, la formación desempeñó un papel en cierta medida disimulado dentro de los sistemas de relaciones laborales de la época. Siendo en cualquier lugar y circunstancia la calificación un componente importante de la producción, lo cierto es que durante dicha etapa cuando se hacía referencia a las “relaciones laborales”, se hablaba básicamente de los hechos y procesos de negociación y/o conflicto en torno a temas tales como el salario, la estabilidad y las formas de promoción en el empleo, la extensión de determinados beneficios sociales, etc.

En dicho contexto, la formación fue una actividad que rara vez era objeto de negociación; por lo tanto conocía escasas menciones dentro de los convenios colectivos de trabajo, y en la legislación laboral tenía sólo algunas referencias básicamente declarativas o bien que especificaban el ámbito institucional en el marco del cual debía resolverse su ejecución (normalmente una entidad de carácter público y nacional). En varios países las organizaciones de trabajadores y de empleadores mantuvieron un interés importante, pero al fin y al cabo limitado al participar mediante delegados en las instancias directivas de las instituciones de formación profesional.

Se trató, en definitiva, de sistemas de relaciones laborales insertos en un contexto donde:

- a. El Estado jugaba un rol central en varios órdenes, entre ellos en el de la negociación colectiva, en el de la producción y prestación directa de servicios, y en la protección mediante barreras arancelarias de la producción nacional.
- b. Las empresas se desarrollaron justamente en un contexto fuertemente proteccionista, orientadas al mercado de consumo interno, y no tenían por tanto grandes presiones ni desde los consumidores, ni desde la competencia.
- c. Los trabajadores y sus organizaciones luchaban por una extensión y profundización de sus derechos, asumiendo un supuesto básico que también asumía el Estado y los empresarios: la producción y el empleo habrían de crecer sostenidamente, más allá de eventuales crisis cíclicas. Los sindicatos eran, además, organizaciones en proceso de fortalecimiento, en la medida en que también se creía que, tanto la producción industrial, como los contratos basados en salarios, crecerían indefinidamente y por tanto también su base de representación y su poder.
- d. Como consecuencia de la misma estrategia de desarrollo “hacia adentro”, el imperativo de la innovación y desarrollo tecnológico se vio morigerado, los ciclos de vida de los productos eran más bien largos, y las exigencias de calificación y sobre todo de recalificación de la mano de obra, no resultaban tan altas en términos de actualización con nuevas técnicas, herramientas, materiales o formas de organización del trabajo. El desafío era en todo caso cuantitativo: proveer en número suficiente personal calificado y semicalificado para las industrias.

En los últimos veinte años esta realidad ha cambiado de modo radical en prácticamente todos sus aspectos provocando, entre otras consecuencias, una revalorización de la formación dentro de los sistemas laborales y un interés creciente de los distintos actores en ella. ¿Por qué?

Primero, porque **han cambiado las estrategias de inserción internacional de las economías de la región**. Ya sea a través de políticas de apertura comercial unilateral, o en el contexto de procesos de integración regional, de forma más o menos drástica la producción nacional comienza a verse expuesta a otro tipo de reglas que exigen medidas urgentes para mejorar su competitividad. Esto ha generado una intensificación del ritmo del cambio tecnológico aplicado a la producción, una disminución de los ciclos de vida de los productos y, por tanto, también de la calificación, generando presiones constantes por su actualización.

Segundo, **la importancia relativa del «factor conocimiento» dentro de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo se ha incrementado notablemente**. El control de la información y el conocimiento pasa entonces a ser estratégico, tanto como antaño fue el control de la tierra o de los medios de producción. La capacidad de generar conocimiento y gerenciarlo bajo el concepto de

las organizaciones que aprenden, está considerada como una fortaleza clave para la competitividad y ha desembocado en una revalorización del talento humano. De ahí que el interés de los diferentes actores en acceder a la toma de decisiones en materia de diseño, ejecución o financiamiento de la formación se torne también algo vital.

Tercero, **el supuesto del crecimiento sostenido e indefinido de la producción y el empleo –o más bien de la relación directa entre ambos– se ha revelado a la postre como sin validez.** Si bien la producción puede seguir creciendo, como de hecho lo hace, la generación de empleo no sucede correlativamente y, en muchos casos, se asiste al nuevo y preocupante fenómeno del crecimiento económico y productivo con aumento del desempleo. El crecimiento del empleo en aquellos sectores con mayor dinamismo económico no alcanza a compensar, en muchos casos, el despido originado por la nueva relación capital-trabajo, afectada por la introducción de innovaciones tecnológicas, y por los cierres que se producen en sectores incapaces de contrarrestar la competencia de bienes del exterior. En el antiguo contexto, alcanzaba con aplicar durante los períodos de crisis políticas de tipo compensatorio, como el seguro de desempleo o los programas de empleo de emergencia. Actualmente ha surgido una nueva generación de políticas activas de mercado de trabajo que, invariablemente consideran a la formación y a la capacitación como su elemento más central y estratégico.

En este nuevo contexto, el posicionamiento de los actores productivos y laborales cambia, la negociación se vuelve más compleja y comienza a ser cada vez más difícil abordar temas como el salario o la estabilidad laboral de manera independiente. Se presta ahora mucho más atención a las relaciones entre empleo, salario, productividad, producción, competitividad, calidad, etc. Es dentro de este nuevo estado de cosas que la formación aparece revalorizada y comienza a percibirse como un tema estratégico. Ella es incorporada a un creciente número de convenios colectivos y también se incluye dentro de la legislación laboral. Surgen y se multiplican experiencias de diálogo social y concertación en el campo de la formación, que demuestran tener una capacidad de desarrollo y de sustentabilidad muy grande, aun en contextos de alta conflictividad.

Como un fenómeno que se inscribe dentro de un proceso más general de reestructura y replanteamiento del rol del Estado en la vida social y económica, pero también de la mencionada revalorización de la formación en el campo de las relaciones laborales, resulta un hecho cada vez más generalizado el protagonismo asumido por los Ministerios de Trabajo en el escenario de la formación profesional de América Latina y el Caribe, fundamentalmente en lo que se refiere a la definición de los lineamientos de políticas.

Del viejo rol de mediación en la relación capital-trabajo, centrado en los aspectos de remuneraciones, estabilidad y condiciones de trabajo, estos Ministerios amplían su competencia abordando, en este sentido, la dimensión de la formación desde la perspectiva de políticas activas de empleo. Esto se expresa tanto en materia de la normativa, como en la propia estructura institucional, con la

creación y desarrollo de secretarías, direcciones o servicios que atienden específicamente a la formación profesional y su relación con los demás aspectos laborales.

El origen de esa cada vez mayor incumbencia encuentra su génesis, precisamente, cuando las carteras laborales entienden que **la formación profesional constituye un elemento protagónico en la formulación y puesta en marcha de políticas activas de empleo.**

A mediados de los años setenta en Chile; aproximadamente diez años después en México, y sobre todo desde inicios de la presente década en otros países: Argentina, Brasil y Uruguay, por citar algunos, los Ministerios de Trabajo desarrollan ambiciosos proyectos que les dan un mayor involucramiento en el campo de la generación de políticas públicas de empleo. Estos programas, financiados con recursos propios en casi todos los casos, reforzados en otros por créditos de la banca internacional, no sólo reconocen la relevancia de la formación profesional en el logro de los resultados, sino que también dan inicio a una reformulación de su tradicional institucionalidad: los sistemas de formación que se comienzan a generar procuran definirse a partir de una mayor atención a la **demanda de formación** del aparato productivo. Este enfoque se concibe con vistas a superar, de alguna manera, la rigidez verificada en algunas instituciones nacionales que se habían apegado a una estructura organizativa y programática demasiado ajustada a la oferta capacitadora disponible.

Por ello, puede decirse que la formación ocupa un espacio central dentro de las políticas activas de empleo que comienzan a impulsarse desde los Ministerios laborales. Dentro de esta orientación, la concepción desarrollada pasa por un papel centrado en el diseño de políticas y estrategias, generación de mecanismos de financiamiento y supervisión, monitoreo y evaluación de las acciones de capacitación, delegando la función de ejecución de dichas acciones a otros agentes, tanto públicos como privados.

Como ya se expresó, la trascendencia otorgada a estas políticas se evidencia en los importantes volúmenes de recursos financieros asignados a la concreción de los diversos programas y proyectos. Estos recursos provienen de distintas fuentes: fondos públicos para capacitación establecidos por ley; recursos extraordinarios provenientes del erario público; fondos de desempleo; así como por la capacidad que tienen los Ministerios de Trabajo de asumir el endeudamiento público en el campo de la formación profesional (proyectos junto al BID y al Banco Mundial, entre otros). A modo de reseña parcial, pueden mencionarse, entre otros ejemplos, los siguientes:

Adquieren también trascendencia instancias tripartitas que, coordinadas por los Ministerios, incorporan a empleadores y trabajadores a la discusión y la toma de decisiones sobre las políticas consideradas.

Pero de modo especial merece destaque el papel que los Ministerios de Trabajo vienen desempeñando, a través de las ya mencionadas **políticas activas de**

mercado de trabajo. En la medida en que dichas Secretarías tienen participación en la definición de los grandes lineamientos nacionales que hacen a las estrategias de desarrollo y transformación productiva, a la vez que comienzan a actuar también en el campo del fortalecimiento y modernización de la oferta formativa, tienen la posibilidad de actuar simultánea y en forma congruente sobre las distintas y principales caras del problema.

La decisión de intervenir en el mercado de trabajo a través de políticas de empleo, responde a diversas razones: atender problemas de la transición en el proceso de apertura económica; responder a situaciones de riesgo social mediante instrumentos de redistribución; corregir fallas de mercado, tanto en el terreno de la vinculación entre oferta y demanda laboral como en materia de capacitación.

Dentro del nuevo concepto de políticas activas de mercado de trabajo, un campo donde los Ministerios de Trabajo tuvieron, y tienen, acciones de gran envergadura e importancia, es en los programas y proyectos de capacitación y empleo de jóvenes. Dirigidos a jóvenes en situación de desempleo estructural y alto riesgo social, surgieron como mecanismos de compensación a los duros efectos sociales de las políticas de ajuste estructural y de apertura al comercio internacional de las economías de la región, con sus correspondientes procesos de reorganización de los servicios sociales estatales. A través de un proceso concentrado e intensivo de servicios de capacitación, formación por competencias transversales de tipo psicosocial, nivelación escolar y práctica laboral, los programas apuntan a elevar las oportunidades de inserción laboral de esta población. Algunas de sus características principales son: la adopción como indicador de la pertinencia de la capacitación a la detección de oportunidades de práctica laboral en empresas; la autofocalización de la población objetivo; y la ejecución desconcentrada y regulada por mecanismos de mercado.

Los Ministerios de Trabajo de la región, en resumen, están actuando decisivamente en el campo de la formación profesional y contribuyendo a su integración en función de estrategias superiores y nacionales, relacionadas con la transformación productiva, los desafíos de incrementar la productividad y competitividad de las empresas y las economías, de modo de asegurar un crecimiento económico ambiental y socialmente sustentable.

El vínculo de la formación profesional con otros temas laborales

Formación y empleo

En un contexto tan adverso como el actual en términos de la disponibilidad de empleo, frecuentemente se escuchan llamados para que tanto desde la formación profesional como desde la educación general se propongan soluciones.

Ante ello es preciso señalar de forma contundente que la solución global al problema de la falta de empleo no pasa centralmente por una respuesta exclusiva del campo de la formación. Dicho de forma más clara: ni la formación, ni la educación, generan por sí mismas empleo.

Ello no quita que, sin embargo, tanto la formación profesional como la educación tengan un papel a cumplir en la lucha contra el desempleo, a tal punto que no existe ninguna estrategia efectiva a este respecto que no tome en cuenta de algún modo el aspecto formativo. Sólo que la formación debe estar acompañada además de otras medidas de política, fundamentalmente económica: inversión pública, estímulos a la inversión privada, facilitamiento del acceso al crédito –tanto de consumo como para la inversión productiva–, entre otras.

¿Cuál es el papel, entonces, que la formación profesional puede cumplir con relación al empleo?

- En primer lugar, si bien la formación profesional no incide directamente en la disponibilidad global de empleo, ella constituye una herramienta para promover la igualdad de oportunidades de acceso a éste. Si se analiza el desempleo, se ve que resultan mucho más afectadas por este problema aquellas personas que cuentan con menores niveles de calificación.
- En segundo lugar, una buena formación de los trabajadores es la necesaria plataforma sobre la cual pueden desarrollarse las iniciativas de innovación tecnológica, de adopción de esquemas modernos de gestión productiva y laboral y, en definitiva, de todos aquellos esfuerzos que vuelven a las empresas más productivas y competitivas, con mayores posibilidades de sobrevivir y, por tanto, de preservar los empleos disponibles y generar nuevos.
- En tercer lugar, en algunos casos existe una demanda potencial de trabajo que no alcanza a ser atendida por falta de personal calificado. Si bien este tipo de desempleo es por lo general una parte minoritaria del total, no debería por ello ser desatendido.
- Para finalizar, la formación profesional incrementa y mejora las competencias que el trabajador requiere para tener mayores posibilidades de preservar su empleo o de obtener uno nuevo, así como de acceder a empleos mejor remunerados y con adecuadas condiciones de trabajo.

Formación y productividad

De acuerdo a una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla.

En consecuencia la productividad se define como uso eficiente de recursos –trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información– en la producción de diversos bienes y servicios.

También puede ella definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos: cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es un sistema.

Si bien en ocasiones la productividad se vincula con la intensidad del trabajo, esto significa las más de las veces un exceso de esfuerzo o “incremento” del trabajo, lo cual redundará en general en aumentos muy reducidos de productividad. Como suele decirse, la esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura².

Existe una relación directa y positiva entre la formación y la educación, y la productividad. Esto se constata cuando, al comparar países, surge que los mejores resultados tanto en términos de productividad como de crecimiento económico, se obtienen en aquellos en donde las personas están mejor instruidas.

Aun la tecnología, el otro factor invocado como clave para la elevación de la productividad, no es más que un resultado de la educación, la cultura, la creatividad y los sistemas de administración.

En muchos países, sin embargo, las políticas de ajuste estructural y de apertura a la economía global incitan a la reestructuración incesante de las grandes empresas, lo que suele traer consigo una reducción de la plantilla de personal, afectando a millones de trabajadores. El modo en que se hace esto recorta a menudo el funcionamiento y los logros de la empresa, generando nuevas reducciones de plantilla y socavando la confianza y el ánimo de los trabajadores, mermando además la productividad.

Por su lado, las empresas pequeñas están desempeñando un papel cada vez más importante en los actuales sistemas de producción, como parte integrante de una cadena de proveedores, redes locales de productores y distribuidores. Aunque las grandes empresas ejercen una influencia fuerte en la creación de empleos, son en realidad las empresas pequeñas las que generan la mayor parte de los puestos de trabajo. Muchos de estos puestos de trabajo proporcionan unos ingresos estables y un nuevo ambiente de trabajo, pero también hay un gran número de puestos de trabajo insatisfactorios, de poca productividad, peligrosos o carentes de la protección social más elemental.

² Prokopenko, Joseph, *La gestión de la productividad*, Manual Práctico, OIT, Ginebra, 1989, pp. 3-4.

Diversos enfoques preconizan en cambio la idea de que apostar por empleos de calidad puede resultar rentable gracias a los progresos en materia de productividad. Para ello se propone la inversión en dos factores clave: la formación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo.

Formación y competitividad

Hoy día es cada vez más frecuente escuchar hablar de la formación profesional como un componente fundamental dentro de las estrategias de mejora de la competitividad. En su acepción más literal, con el término competitividad se hace referencia a la capacidad de competir que posee una empresa, sector o país en el marco de la economía.

Si bien este concepto ha tenido vigencia para todas las épocas, adquiere mayor importancia en el contexto actual de globalización económica, donde los procesos de apertura permiten traslucir con mayor evidencia tanto las fortalezas como las debilidades de empresas, sectores productivos y economías nacionales.

Existen, con todo, enfoques diversos acerca de cuáles son las estrategias más adecuadas y, sobre todo, la combinación de medidas que pueden resultar más eficaces. De una parte, encontramos los ejemplos de estrategias que fundamentalmente se basan en medidas macroeconómicas que tienden a abaratar los costos de producción, tales como las decisiones en materia de política cambiaria, de exoneraciones tributarias, o de reducción de los costos laborales (salarios, despidos, etc.). De otra, se plantea la necesidad de realizar esfuerzos que apuntan a un horizonte estratégico marcado por el logro de lo que ha dado en denominarse como “competitividad sistémica”.

Una de las principales diferencias entre uno y otro enfoque de la competitividad radica en el diferente alcance temporal de sus planteamientos de política. El primer enfoque es en general el adoptado con el objetivo de obtener resultados más o menos inmediatos, frente a coyunturas que se revelan como adversas. El ejemplo típico y más actual es el de recurrir a una devaluación de la moneda nacional como forma de estimular la dinamización del sector exportador, ya sea como medida unilateral o como reacción a decisiones similares de otros Estados. Tales medidas poseen un efecto casi inmediato y es en virtud de esto que constituyen las formas más usuales de estrategias de incremento de la competitividad.

El enfoque de la competitividad sistémica apunta, en cambio, al largo plazo. No depende de un conjunto acotado y relativamente sencillo de medidas, sino de un abanico complejo de políticas que, integradas, darían como resultado una posición globalmente más competitiva de la economía. Políticas de inversión en infraestructura pública y privada, de innovación y desarrollo tecnológico, de integración de sectores y cadenas productivas, de inversión en el desarrollo de

capital humano (educación, formación y capacitación), son algunos de los instrumentos más típicos propuestos por este enfoque.

Es justamente dentro de este segundo enfoque que a la formación profesional corresponde un papel más claro y central. Se entiende así que las inversiones orientadas a elevar la calificación de la población son en sí mismas una acción que propende a elevar la competitividad y, a la vez, refuerzan la efectividad de otras líneas de política complementaria. Y si bien en cualquier contexto la formación profesional resulta una apuesta útil, es en el marco de enfoques estratégicos de largo aliento donde sus aportes beneficiosos para la sociedad y la economía tienen mayor oportunidad de manifestarse.

Resulta de otra parte evidente que, en la medida que la formación profesional ocupe un sitio destacado dentro de estrategias de largo plazo, se encuentra frente al desafío de pensarse ella misma en términos estratégicos y en forma articulada con otros campos de actividad. Es en tal sentido que es dable constatar en la región la progresiva caducidad de dos tipos de enfoques caracterizados por sendos tipos de reduccionismo.

- En primer lugar, aquella concepción de la formación profesional entendida como una etapa acotada y normalmente previa a la vida activa de las personas. En América Latina y el Caribe, y en sintonía con procesos que tienen lugar en otras regiones del mundo, la formación profesional se concibe cada vez más como un proceso permanente, necesario a lo largo de toda la vida de las personas y ya no como una mera preparación para insertarse en un puesto de trabajo específico.
- En segundo lugar, la idea de una formación profesional como un campo de actividad especializado y en cierta medida autorreferente, viene también perdiendo terreno, frente a la concepción de que se trata de un tema a la vez interdisciplinario e interinstitucional y que debe, como tal, buscar insertarse en el marco de estrategias de atención integrales a la economía, los sectores y cadenas productivas, las empresas y la comunidad.

Tenemos entonces que la formación profesional viene apostando por dos tipos de integración: una en sentido vertical, en la medida que busca ofrecer respuestas no sólo a distintas situaciones sino también a la propia transformación de dichas situaciones (formación permanente); otra, en sentido transversal donde la búsqueda que tiene lugar va en el sentido de establecer articulaciones con otros campos de política social y económica, con diversos ámbitos institucionales y abrevando en distintas disciplinas.

Tales son, en resumen, las dos dimensiones fundamentales de un proceso de transformación de la formación profesional que busca situarla en un horizonte estratégico y funcional, entre otros aspectos, al logro de una competitividad sistémica.

Formación y salarios

Los trabajadores insuficientemente calificados no sólo se ven más afectados por el desempleo y diversas formas de precariedad laboral³ sino también por menores salarios cuando se encuentran ocupados. Esta es una relación directa y clara, palpable en la realidad: el trabajo calificado se paga más que el no calificado.

Ella es válida tanto al interior de las empresas como en la generalidad del mercado trabajo.

- **En las empresas**, porque allí se entiende como natural el pagar más a un trabajador cuanto mayor sea su aporte a la productividad y competitividad de la organización, además del hecho de que, en las empresas más modernas, los trabajadores más calificados son considerados un activo que es preciso retener.
- **En el mercado de trabajo**, porque los trabajadores con mayores niveles de calificación cuentan con mayores márgenes y oportunidad de movilidad, buscando aquellos empleos que más convengan a sus intereses, entre los cuales se encuentra centralmente el monto de sus ingresos.

Lo anterior ya de por sí coloca una cuestión fundamental para los sindicatos: defender y promover las oportunidades de elevar la calificación de los trabajadores es una de las formas principales de defender su estabilidad laboral y sus salarios.

Sin embargo todos sabemos que no alcanza sólo con luchar por mayores posibilidades de formación para los trabajadores, esperando que de allí se derive espontáneamente o por la sola voluntad patronal, una mejora en los ingresos del personal. Se abre así otra faceta de la relación entre formación y salarios que es sumamente trascendente en la perspectiva sindical: la posibilidad de negociar el salario utilizando la herramienta (y el argumento) de la formación profesional.

La maximización de los beneficios (o, dicho más simplemente: el lucro) siempre ha sido y es el objetivo central de toda empresa capitalista. A tal objetivo se orientan y subordinan los otros objetivos que la empresa pueda plantearse y las acciones que decida llevar a cabo: producir más y con mayor calidad, reducir costos, conquistar mercados, son objetivos perseguidos y que sólo adquieren sentido empresarial porque se dirigen a la obtención de una mayor ganancia.

Siguiendo con este razonamiento, la empresa siempre querrá favorecer aquellos cambios y acciones que vayan en el sentido de aumentar, directa o indirectamente, sus ganancias. Y es de Perogrullo que resistirá y tratará de impedir todo

³ Para la OIT empleo precario es una “relación laboral donde falta seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo”, y que “comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.

aquello que vaya en sentido contrario, es decir, que directa o indirectamente lleve a reducir sus tasas de ganancia o menguar el ritmo en que ésta crece.

He ahí uno de los aspectos esenciales de la negociación y el conflicto obrero-patronal, en la medida que los trabajadores, a su escala, desean algo muy parecido: poseer unos ingresos decorosos y en lo posible incrementarlos, al menor costo posible (salvaguardando su tiempo libre, trabajando en condiciones higiénicas y saludables, con perspectivas de desarrollo profesional y laboral, mantener un empleo estable).

Históricamente este escollo dado por el conflicto de intereses entre una parte y la otra fue salvado mediante dos mecanismos o situaciones:

- Cuando hay escasez de trabajadores en comparación con los que requieren las empresas, su costo (salario) se incrementa, ya que es más oneroso para estas últimas menguar su ritmo de producción que pretender mantener los salarios bajos. El ejemplo más citado a este respecto es el de la fábrica de automóviles Ford durante la década de 1920: los trabajadores, extenuados por el imparable ritmo impuesto por la cadena de montaje, renunciaban masivamente a sus empleos; sin embargo, los incrementos en la productividad permitió que, para alentarlos a quedarse, la Ford multiplicase por cuatro el salario por hora.
- Cuando mediante el instrumento de la huelga, los sindicatos han logrado doblar la resistencia empresarial a subir los salarios, ante la perspectiva de una rebaja de la ganancia producida por una disminución de sus ritmos de producción o su detención total.

Lo anterior es, sin embargo, cada vez más infrecuente. De un lado, las altas tasas de desempleo hacen que exista siempre una reserva de trabajadores disponibles a los cuales las empresas pueden recurrir sin necesidad de incrementar salarios y reducir sus ganancias. De otro, la apertura económica y las nuevas reglas de la competencia global, hacen que el sindicato, a la hora de decidir realizar, mantener o levantar una huelga, deba tomar en cuenta más factores que los salarios que durante ella puedan perder los trabajadores en lucha. Al ser las empresas más vulnerables, una huelga demasiado extensa podría recortarle mercados y aún, en los casos más extremos, llevarla a la desaparición, con la consiguiente pérdida de empleos.

Pero en la medida que la formación profesional, tal como se vio en los apartados anteriores, aporta a la productividad y competitividad de las empresas, puede ser considerada como factor indirecto, pero efectivo, de incremento de las ganancias empresariales. A partir de esto, debería ser posible discutir y negociar cómo se distribuyen entre empresa y trabajadores los beneficios obtenidos, máxime tomando en cuenta el aporte que los trabajadores hayan realizado, formación mediante, al logro de los objetivos planteados por la empresa.

En tal sentido, se vienen planteando en algunas empresas de la región modelos denominados como de “remuneración variable”, que condicionan los aumentos salariales a los incrementos en materia de productividad. Es posible por tanto plantear a las empresas que se embarquen en procesos de modernización que, tomando en consideración diversas estrategias –entre ellas la de la formación continua de sus trabajadores– se orienten a incrementar sus niveles de productividad, acompañando esto con acuerdos específicos que establezcan alzas salariales en función de los resultados positivos obtenidos.

Formación y salud laboral

El “saber hacer” el propio trabajo, en tiempo y forma, con calidad y capacidad creativa es, sin duda, uno de los fines más trascendentes de la formación profesional. Esto no sólo incluye el que el trabajador sepa combinar eficaz y eficientemente sus conocimientos con las situaciones concretas de producción o de prestación de un servicio, sino también que sepa y pueda hacerlo en condiciones tales que no le supongan la pérdida de su vida o su salud.

Forjar una cultura de la prevención, la educación y el entrenamiento que incorpore en todos sus niveles los aspectos de salud y seguridad, resulta esencial. Por ello, incorporar los aspectos relativos a la prevención en la formación profesional se vuelve imprescindible.

La mirada tradicional sobre estos aspectos, coloca el énfasis en la necesidad de incorporar a la formación las normas y medidas de prevención en cada uno de los momentos del proceso de trabajo. Se trata aquí de descomponer el trabajo en sus distintas fases, estudiar los riesgos y peligros que aparecen en cada una de ellas e ir integrando en cada fase las medidas preventivas a que haya lugar. Esta forma de encarar el tema se ajusta al criterio taylorista de parcelación de tareas.

Sin embargo, hemos visto hasta qué grado se han operado cambios en los contenidos y formas de realizar el trabajo, donde las fronteras entre puestos de trabajo se diluye y los trabajadores deben enfrentar situaciones cambiantes y con un mayor grado de iniciativa. Esto, sin pretender dejar de lado las técnicas de prevención tradicionalmente utilizadas y que pueden continuar siendo de utilidad, marca la necesidad de abordar el tema con una mirada nueva.

Parte de este nuevo enfoque en materia de formación y seguridad e higiene, consiste en la necesidad de promover en los futuros y actuales trabajadores el autocuidado, acometiendo lo que algunos han dado en llamar la “formación en valores”. En tal sentido, principios tales como los referidos a la defensa de la propia indemnidad, a la no discriminación, a la solidaridad, a la adquisición de hábitos de vida saludables, al consumo inteligente, a la preservación de los ecosistemas, al respeto por sí mismo y por los demás, pueden incorporarse como contenidos transversales de todas las acciones formativas.

Si bien lo anterior refuerza el sentido de considerar a la formación profesional como una herramienta imprescindible de los sistemas de gestión de la seguridad e higiene en el trabajo y que, por tanto, este tema debe ser un contenido transversal de los programas de formación, ello no debe llevar a la conclusión de que, una vez impartidos este tipo de conocimientos y promovidos dichos valores, la seguridad e integridad del trabajador sea una responsabilidad de éste.

El que el trabajador asuma un papel más activo en el cuidado de su salud e integridad física y psicológica, no exime de responsabilidad a la empresa. Una vez más, los esquemas que suman el componente técnico especializado (profesionales calificados en la prevención de riesgos laborales) a la participación de empleadores y trabajadores en la gestión de la seguridad e higiene en el trabajo, aparecen como los más adecuados.

En este mismo sentido argumentan el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (*SafeWork*) de la Oficina Internacional del Trabajo, cuando afirma que: *la investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debería permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST (seguridad y salud en el trabajo) y estar documentada.*⁴ (...) *Estas investigaciones deberían ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.*⁵

Finalmente, algunos países cuentan con legislación laboral que establece la obligación de constituir comités bipartitos de seguridad y salud laboral, mientras que en otros casos algunas empresas han optado por dicha alternativa aun sin mediar un marco legal al respecto. Disponer de tal espacio de participación en la gestión de la seguridad y salud laboral es una oportunidad para el sindicato de incidir en la gestión de esta importante dimensión, en la cual, de acuerdo a las razones antes expuestas, la formación tendrá un papel destacado a cumplir.

Formación e igualdad de oportunidades

La formación profesional, además de ser un instrumento que contribuye al trabajo productivo, la calidad y la competitividad de las empresas, bien administrada ayuda a promover la igualdad de oportunidades.

Todos sabemos que la igualdad de oportunidades, tantas veces expresada en las leyes, encuentra en la práctica múltiples obstáculos, haciendo que las oportunidades de acceder al empleo, la educación, un salario digno y otros derechos fundamentales no sean efectivamente iguales para todos en función de aspectos tales como género, edad, raza, nivel educativo, etc.

⁴ Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (*SafeWork*), Oficina Internacional del Trabajo. *Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, Ginebra, mayo 2001, p. 18, punto 3.12.1.

⁵ Ídem, p. 18, punto 3.12.2.

Es más, aun cuando formalmente existan normas contra la discriminación y se establezca la igualdad entre varones y mujeres, adultos y jóvenes y cualquier otra distinción que pudiera hacerse con base a las características particulares de las personas, no todos llegan a este punto de partida con las mismas oportunidades.

Por estas razones se viene manejando crecientemente en las relaciones de trabajo el concepto de “acción positiva” con el fin de corregir las situaciones de discriminación o de desigualdad de oportunidades de trabajo. La acción positiva consiste en un tratamiento formalmente desigual destinado a beneficiar a un colectivo históricamente discriminado o desfavorecido, para garantizarle una auténtica situación de igualdad en relación con otros colectivos.

La acción positiva puede articularse en dos niveles:

- Medidas de acción positiva: son actuaciones puntuales cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de un obstáculo determinado a la igualdad de oportunidades.
- Programas de acción positiva: son actuaciones complejas cuya finalidad es conseguir, a mediano y largo plazo, la igualdad real entre diversos colectivos en un marco específico.

Los campos desde los cuales es posible desarrollar la acción positiva son múltiples, siendo uno de ellos la formación profesional. Veamos algunos ejemplos de acciones positivas que utilizan la formación profesional como eje fundamental:

- *Trabajadores jóvenes recién incorporados a la empresa*: aunque muchas veces los jóvenes se incorporan a las empresas con grados de escolaridad superiores a los de los adultos, suelen contar con una escasa experiencia previa. Acciones de formación específicamente diseñadas para ellos pueden contribuir a que esta falta de experiencia no se transforme en un obstáculo para su desarrollo personal. En otros casos, los jóvenes pueden tener deficiencias en su preparación o calificación que también pueden ser subsanadas mediante acciones especiales.
- *Trabajadores adultos que deben hacer frente a cambios tecnológicos, en los contenidos de su trabajo y en los procedimientos a llevar a cabo*: aun trabajadores con una dilatada carrera dentro de una ocupación u empresa, pueden verse afectados por este tipo de cambios, convirtiéndose así en un colectivo vulnerable. Acciones de actualización o recalificación son algunas de las alternativas que deberían estar al alcance de dichos trabajadores.
- *Trabajadores portadores de discapacidad*: las discapacidades están presentes entre las personas en una proporción muy superior a la que acostumbramos a imaginar. Además de las discapacidades severas y más evidentes, muchos trabajadores adolecen de discapacidades leves que no por ello dejan de acarrear consecuencias para sus labores y su desarrollo profesional. Un adecua-

do reconocimiento de este factor se transforma tanto en un espacio para el desarrollo de acciones formativas específicas, como en insumo de elementos a considerar para que cualquier acción formativa alcance los fines deseados.

- *Trabajadoras con hijos*: las mujeres son típicamente, el colectivo más sistemáticamente desfavorecido en las relaciones de trabajo. Esto, ya de por sí constatable en múltiples situaciones, se ve frecuentemente reforzado por la simultánea condición de ser joven y madre. Las disposiciones formales contrarias a la discriminación de la mujer, con ser importantes, no resuelven todo el problema, ya que la igualdad formal no se traduce automáticamente en una igualdad real. La formación profesional puede aportar tanto desde el punto de vista de diseñar acciones que contemplen la situaciones que enfrentan las trabajadoras para que ellas puedan efectivamente acceder a esta oportunidad de desarrollo profesional, como impartiendo valores entre todos los trabajadores –mujeres y varones– a fin de contribuir, aunque más no sea parcialmente, a un cambio cultural que alcance tanto la esfera laboral como la doméstica.

Formación y carrera laboral

La carrera laboral refiere al periplo o itinerario que un trabajador o trabajadora realiza ya sea dentro una empresa, ya sea en el mercado de trabajo. Históricamente se las asimiló más con lo primero, en la medida que permanecer por largo tiempo, y aun durante toda la vida laboral, en una misma empresa, era algo común. Actualmente lo más corriente es lo segundo, en tanto la inestabilidad y la rotación laboral se transforman en la norma.

La carrera laboral se compone de una serie de aspectos: las empresas en las que se ha trabajado, los puestos ocupados, las responsabilidades asumidas, las tareas o tipos de actividad desarrollados y, por supuesto, la calificación que a través de la vida laboral se ha adquirido.

Pero existen además otros tipos de relación entre formación y carrera laboral.

En primer lugar, la formación tiene la función tanto de preparar para desarrollar una carrera laboral satisfactoria, como de acompañar a ésta última a través de la complementación, actualización o especialización que se requiera en diferentes los momentos y situaciones que atraviesan los trabajadores.

En segundo término, y en términos ideales, la carrera laboral debería concebirse en términos integrales, considerando no sólo aspectos como las empresas en que se trabajó, las tareas desarrolladas y los puestos o responsabilidades desempeñados, sino también el propio proceso formativo desarrollado por el trabajador a lo largo de su vida. Como ha sido dicho, este proceso formativo se integra tanto por procesos formales (cursos, programas, seminarios) como por informa-

les (los conocimientos adquiridos en el propio trabajo). En esta acepción, carrera laboral y carrera profesional llegarían a ser términos intercambiables.

Y en tercer lugar, lo que es más importante para el trabajador y el sindicato, el aseguramiento del acceso a las oportunidades de formación, así como el reconocimiento de las calificaciones adquiridas formal o informalmente, constituyen una herramienta de primer orden para la negociación de mejores condiciones de trabajo, salario y progreso laboral en general.

