

# FORMACIÓN PROFESIONAL Y RELACIONES LABORALES

---

**Fernando Casanova**

---

Oficina Internacional del Trabajo



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

CASANOVA, F.  
Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo : CINTERFOR, 2003.

77 p. (Sindicatos y Formación, 4)

Bibliografía p.75-77  
ISBN:92-9088-159-3

/FORMACIÓN PROFESIONAL/ /RELACIONES LABORALES/  
/FORMACIÓN EN LA EMPRESA/ /PARTICIPACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES/ /NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ /AMÉRICA  
LATINA/ /CARIBE/ /PUB CINTERFOR/

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) Sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: [dirmvd@cinterfor.org.uy](mailto:dirmvd@cinterfor.org.uy), Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

---

## SUMARIO

---

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN .....  | 7  |
| ¿QUÉ ES LA FORMACIÓN PROFESIONAL? .....   | 9  |
| A la búsqueda de una definición de la formación profesional .....   | 9  |
| La evolución del concepto de formación profesional en la normativa internacional del trabajo .....            | 11 |
| Una visión actual de la formación profesional .....   | 13 |
| ¿Puede ser la formación profesional una herramienta al servicio de la organización de los trabajadores? ..... | 15 |
| FORMACIÓN PROFESIONAL Y RELACIONES LABORALES .....  | 19 |
| La formación: un hecho laboral .....  | 19 |
| El vínculo de la formación profesional con otros temas laborales ...  | 25 |
| Formación y empleo .....  | 25 |
| Formación y productividad .....   | 26 |
| Formación y competitividad .....  | 27 |
| Formación y salarios .....  | 29 |
| Formación y salud laboral .....   | 31 |
| Formación e igualdad de oportunidades .....   | 32 |
| Formación y carrera laboral .....   | 34 |
| LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA EMPRESA .....   | 37 |
| La formación entendida como una inversión y su retorno .....  | 37 |
| La educación y la formación profesional como necesidades esenciales   | 37 |
| Factores que llevan a las empresas a no invertir en formación .....   | 38 |
| El papel de la formación en los nuevos enfoques de organización y gestión del trabajo .....                   | 41 |
| Empresas diversas, visiones diferentes acerca de la formación .....   | 46 |
| El tamaño de las empresas y la formación profesional .....  | 46 |
| Empresas y formación profesional en el sector formal y en el informal   | 47 |
| Sector productivos y formación profesional .....  | 48 |
| Nivel tecnológico de las empresas y visión de la formación profesional  | 49 |

|  |    |
|--|----|
| FORMACIÓN PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....  | 53 |
| ¿Qué se entiende por negociación colectiva? .....  | 53 |
| La formación profesional como tema de negociación .....                                    | 54 |
| Tipos de cláusulas sobre formación profesional en convenios colectivos                     | 55 |
| Estrategias de negociación .....   | 57 |
| LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN<br>PROFESIONAL EN LA EMPRESA ..... | 59 |
| ¿Qué se entiende por participación sindical en la gestión de la<br>empresa? .....          | 59 |
| Diferentes grados de la participación en la gestión de la empresa ..                       | 60 |
| ¿Qué es un Comité de Capacitación? .....   | 61 |
| ¿Cómo se constituye un Comité de Capacitación? .....                                       | 61 |
| ¿Cómo se integra un Comité de Capacitación? .....  | 64 |
| ¿Qué cuestiones aborda un Comité de Capacitación? .....                                    | 66 |
| El delegado sindical: propuesta de perfil .....  | 69 |
| BIBLIOGRAFÍA .....   | 75 |

### **ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

## INTRODUCCIÓN

---

La presente publicación está destinada, de modo general, para todos aquellos sindicalistas o personas vinculadas al mundo sindical, que poseen responsabilidades relacionadas con el tema de la formación profesional. Sin embargo, y más particularmente, procura brindar elementos útiles para la labor sindical en el ámbito de los centros de trabajo, sea en lo relativo a la incorporación de los temas formativos a la negociación colectiva, o en el desarrollo de experiencias de participación en la gestión de políticas de formación y desarrollo de personal en ese nivel.

A tales efectos, se busca entregar, en primer término, tanto una perspectiva del desarrollo histórico de la formación profesional como una visión actual de este campo. Para ello se recurre no solo a la normativa internacional en la materia, sino también a los desarrollos más recientes ocurridos en el mundo y, más en particular, en los países de América Latina y el Caribe. Ello permite mostrar el carácter dinámico de la formación profesional, tanto en el plano conceptual como de las prácticas, característica que no hace más que evidenciar la estrecha ligazón que la formación posee con los procesos de transformación que tienen lugar en el mundo del trabajo.

En segundo término, la presente publicación coloca especial énfasis en el hecho de que la importancia de la formación profesional no se agota en los aspectos más intrínsecos a este campo, sino también –y lo que es más relevante en la perspectiva sindical–, en los múltiples vínculos que ella mantiene con los sistemas de relaciones laborales de modo general, y en concreto con los otros temas que en dicho marco son objeto de negociación. Es así que se aborda la relación de la formación con temas tales como empleo, productividad, competitividad, salarios, seguridad e higiene laboral, igualdad de oportunidades o carrera laboral.

En función de ser el objetivo principal de la publicación el aportar a la negociación y gestión de la formación en los centros de trabajo, se ha dedicado el tercer capítulo a analizar las implicancias y características diferentes que la consideración de los temas formativos adquiere en el ámbito de las empresas, en función de la diversidad que el universo empresarial presenta en el mundo en general, y en la región en particular. Se estudia en consecuencia la heterogeneidad de visiones que existen sobre la formación, en función de factores tales como

el tamaño y nivel de desarrollo tecnológico de las empresas, su pertenencia al sector formal o informal de la economía, y los sectores productivos a que se adscriben. Asimismo se argumenta en el sentido de considerar a la formación, en el ámbito de la empresa, como una inversión estratégica.

Los temas de la negociación colectiva y la formación profesional, y de la participación sindical en su gestión en los lugares de trabajo, son tratados en los capítulos cuarto y quinto respectivamente. En ambos se procura dar un panorama de las alternativas y recursos disponibles para los delegados sindicales, sea a instancias de negociación colectiva, sea a espacios de gestión. Se aprovecha también para abundar en las características diferentes de la negociación y la participación en la gestión, sin dejar por ello de valorar positivamente a aquellas experiencias que se inscriben dentro de una u otra estrategia, ambas igualmente válidas en función de las definiciones de cada organización y del contexto concreto en que le toque actuar.

Cabe agregar, finalmente, que a los efectos de la utilización de la presente publicación en el marco de actividades de formación sindical, ella puede ser manejada global o modularmente. Cada capítulo es, en tal sentido, una unidad temática en sí mismo.

La publicación que el lector tiene en sus manos contó con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores –ACTRAV/OIT– y es el resultado del trabajo conjunto de los especialistas de ACTRAV/OIT en la Sede, y en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, con Cinterfor/OIT.