

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 equi-

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 eco-

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.

nomías 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. Mimmo. 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 SUPIOT, 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).