

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 calificaciones 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.