

Capítulo V

La formación profesional y la determinación del salario y la categoría del trabajador

1. La formación profesional como criterio objetivo para la determinación de salarios

108. Existe una muy estrecha relación entre el salario, la categoría laboral y la formación profesional. La cualificación que posee el trabajador ha sido desde siempre uno de los elementos principales -sino el principal- para determinar el valor a atribuir al trabajo humano, constituyéndose en un criterio absolutamente asentado en la cultura contemporánea.

La sociedad actual considera “justo” y por ello deseable, que los salarios de los trabajadores se determinen en función de sus habilidades y, contrariamente, considera un “disvalor” que este criterio no sea aplicado a estos efectos. Esta relación de proporcionalidad directa que existe entre la formación profesional y el salario, es claramente evidente para cualquier trabajador, que sabe con certeza que sus perspectivas salariales dependen, en gran medida de la cualificación que esté en condiciones de exhibir.

Esto determina que la formación profesional adquiera, también por este motivo, una dimensión verdaderamente relevante en el funcionamiento social, al ser un factor culturalmente aceptado y valorado para la atribución de roles y distinciones, materiales o espirituales, en el seno de determinada colectividad.

109. Constituye una visión equivocada, debido a su extrema estrechez, considerar que el salario pueda ser considerado como una mera contraprestación material del esfuerzo laboral del trabajador. En su contribución a la obra colectiva en homenaje al Prof. Américo Plá Rodríguez, el autor norteamericano Alvin Goldman señalaba que “Aquellos que consideran al trabajo desde la estrecha perspectiva del análisis económico, frecuentemente cometen el error de tratarlo como si no fuese nada más que el intercambio del esfuerzo humano dirigido a obtener una compensación. En contraposición, aquellos que estudian al trabajo

desde la perspectiva de la actividad humana, lo consideran como algo más que un intercambio”, recordando luego las palabras del ex-Ministro de Trabajo de los EE.UU., Willard Wirtz, en el sentido de que “El trabajo puede ser considerado como una fuente de producción, o como uno de los valores de la vida”.²⁰⁶

El salario admite ser analizado desde diversas perspectivas, pues compromete un conjunto de necesidades que se generan desde los distintos ámbitos del universo laboral. En tal sentido, mientras que para el empleador el salario es uno de los elementos que le permite atraer, conservar y regular el comportamiento de los trabajadores; para el trabajador, es el medio que le posibilita la adquisición de bienes y servicios, y un factor fundamental en la determinación de su *status* y, finalmente, para la sociedad en general, el salario es un medio pacífico de distribución de la riqueza y, por ello, un mecanismo que determina la estructura y la movilidad social.²⁰⁷

Resulta evidente que el salario pone en juego un complejo entramado de elementos, circunstancias y valores, la mayoría de los cuales exceden con creces los limitados márgenes de las consideraciones económicas, para ubicarse en los profundos e insalvables niveles de la emotividad humana. Así, mientras la dimensión económica del salario permite dar satisfacción a las necesidades físicas de la vida, otros de los aspectos que involucra, permiten atribuir o quitar al trabajador la posibilidad de organizar su tiempo y actividades personales, ubicarlo socialmente y darle elementos de autosatisfacción psicológica, es decir, factores de índole eminentemente emocional.²⁰⁸

Esta capacidad que posee el salario para comprometer aspectos que forman parte de la conciencia profunda del individuo, define los términos de la amplia vinculación existente entre los *criterios que se aplican a su determinación* y el *sentido de la justicia*, individual y colectiva.

Una sociedad que se fije como meta la utilización de una pauta justa para la determinación de los salarios, deberá emplear correctamente el *principio de igualdad* a dicha actividad y en este sentido, *resultará esencial que las diferenciaciones salariales entre los trabajadores se establezcan a partir de sus diversos talentos, virtudes y cualificaciones*.

110. Esta necesaria presencia del sentido de justicia aplicado al salario, condiciona ineludiblemente que a los efectos de medir la “justicia” de la retribución que percibe, el trabajador incurra en una serie de comparaciones: a) por una parte, el trabajador compara su remuneración con la que reciben quienes realizan las mismas o similares tareas; b) en segundo lugar, el trabajador también compara

206 Goldman, Alvin, “Una perspectiva comparativa sobre la determinación de la remuneración del trabajador”, in *El Salario*, Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, T. I, Amalio Fernández, Mdeo., 1987, p. 511.

207 Goldman, A., op. cit., p. 513-514.

208 Goldman, A., op. cit., p. 514, nota N° 5.

su remuneración con la de aquellos que trabajan a su alrededor realizando tareas diferentes a las suyas; y finalmente, c) el trabajador compara su retribución actual con la que recibía anteriormente.

Las dos primeras perspectivas comparativas, constituyen el llamado “*punto de referencia interpersonal*”, en tanto que la tercera, proporciona el “*punto de referencia intertemporal*”. De este modo, la idea de lo que es un salario “justo” no se basa exclusivamente en la consideración de la interacción oferta-demanda de los recursos escasos, sino en la determinación de factores que reflejan perspectivas personales de *status* social y modelos de comportamiento anterior.²⁰⁹

111. La preocupación por llevar amparo a la correcta aplicación del *principio de igualdad* a la materia salarial, ha determinado que las referencias al mismo hayan estado presentes en normas internacionales de primer nivel, desde antigua data. En dichas normas queda plasmada la máxima “igual salario por trabajo de igual valor”, a partir de la cual se considera admisible y lícita la introducción de distinciones en la retribución de los trabajadores a partir del *valor concreto* que posea el desempeño laboral desarrollado por cada uno de ellos.²¹⁰

En la atribución de un determinado *valor* al trabajo de la persona, la consideración de la formación profesional que ésta posea adquiere una importancia fundamental, pues implica la posibilidad de utilizar un criterio objetivo para la fijación de los salarios y no meramente producto de la mera subjetividad del empleador.

209 Annable, James Jr., *The price of Industrial Labor* 51, Lexington, MA, 1984, cit. por Goldman, A., op. cit., p. 515.

210 El Tratado de Versalles, de 1919, fue el primer instrumento internacional que recibió el principio de igualdad aplicado a la materia salarial. El artículo 427 del documento, reconoció “El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor”. El 10 de marzo de 1948, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas adoptó una resolución por la cual declaraba aprobar el principio de la igualdad de remuneración, por un trabajo de igual calidad, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Nueve meses después, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, reconoció el derecho a un salario igual por un trabajo igual, sin ninguna discriminación (artículo 23, inciso 2). En 1951, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, aprobó el convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de valor igual. El convenio internacional N° 111, sobre la discriminación en materia de empleo y de profesión, si bien no alude explícitamente a la materia salarial, procura obligar a los Estados a aplicar una política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y profesión. Ambos Convenios Internacionales de Trabajo fueron ratificados por Uruguay (ley N° 16.083, del 6 de octubre de 1989). En 1966 el tema retornó al ámbito de las Naciones Unidas, cuando el Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales sentó el principio de una remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinción alguna (artículo 7, literales a) e i). La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación respecto de las mujeres, (ONU, 18.12.1979) proclamó la igualdad de salario entre hombres y mujeres, por trabajo de igual valor, así como la igualdad de tratamiento en lo que concierne a la evaluación de la calidad del trabajo. Similares términos se incluyeron en el artículo 5, literal e) de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), y posteriormente, la Declaración de Derechos Humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven, de 1985 (artículo 8.1, literal a). El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también consagró el principio de igual salario para trabajo de igual valor (artículo 7, literal a).

La relevancia que a este respecto posee la formación profesional, fue debidamente advertida por el legislador cuando al determinar las pautas que los Consejos de Salarios habrían de tener en cuenta a los efectos de proceder a aumentar los niveles retributivos, se previó específicamente que una de ellas debía ser “La capacidad o calificación del trabajador”.²¹¹

Más recientemente, la jurisprudencia ha admitido que la consideración de la cualificación que ostenta el trabajador, puede representar una pauta lícita de diferenciación salarial, incluso aplicable a trabajadores que se desempeñan en la misma categoría laboral, abandonando el criterio de la equiparación salarial absoluta.²¹²

2. La naturaleza salarial de la formación profesional proporcionada por el empleador

112. Pero la vinculación existente entre salario y formación profesional todavía puede ser abordada desde otra perspectiva. En este caso, la misma consiste en señalar que la propia formación profesional que el empleador le proporciona al trabajador puede ser considerada una parte de la retribución salarial que éste último recibe, en la medida que pueda significar una ventaja económica para él.²¹³

En algunos casos, esta formación profesional podrá consistir meramente en un “salario indirecto”, difícil de cuantificar con exactitud en términos económicos. En otros casos, asumirá formas mucho más tangibles y definidas, pudiendo incluso llegar a representar un aspecto sustantivo del beneficio que el trabajador ve derivarse de su desempeño laboral (como suele acontecer en el caso de los contratos de trabajo que poseen un objeto eminentemente formativo).

211 El artículo 17 de la ley N° 10.449 dispone: “Los Consejos que se crean por esta ley fijarán salarios de la industria y el comercio, teniendo especialmente en cuenta para aumentarlos, los siguientes elementos: 1) Las condiciones económicas del lugar o del país. 2) El poder adquisitivo de la moneda. 3) La capacidad o calificación del trabajador. 4) La peligrosidad para su salud, de la explotación industrial o comercial. 5) El rendimiento de la empresa o grupo de empresas”. Cfe. Barretto, H., *La obligación de formar...*, cit., p. 102.

212 En esta línea, se encuentra por ejemplo, la sentencia N° 57 del 19 de julio de 1994, del Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 8° Turno, la que admitiendo la existencia en nuestro Derecho del principio de igualdad salarial, establece como premisa para su aplicación, la acreditación del “...supuesto de hecho que el mismo reclama: la igualdad de trabajo”, siendo carga del trabajador probar que entre él y con quien se compara, “...llevaban a cabo exactamente la misma tarea, poseían la misma preparación técnica, tenían igual cantidad de trabajadores a su cargo, similar antigüedad, etc.” El empleador tiene la potestad de atribuir un valor determinado (traducible en un salario diferencial) a ciertas pautas objetivas entre las que se destaca la formación profesional que tenga el trabajador. El mismo temperamento se manifiesta en la sentencia de la Suprema Corte de Justicia, N° 68, del 2 de abril de 1997. Sobre el tema, ver más ampliamente: Garmendia Arigón, M., “El principio de igualdad aplicado a la materia salarial”, in *Temas Prácticos de Derecho Laboral 2*, FCU, 2001.

213 Es relativamente frecuente que ciertas instituciones educativas ofrezcan a sus dependientes ciertos beneficios o exoneraciones dirigidos a determinados familiares directos del trabajador.

Sin embargo, no cualquier tipo de formación profesional que el empleador proporcione a su dependiente habrá de ser apreciada como una parte del salario en especie que éste recibe, sino tan sólo aquella que claramente signifique una ventaja económica. Esto determina que, por ejemplo, no pueda considerarse como poseedora de naturaleza salarial a aquella formación profesional que el empleador brinda al trabajador porque le resulta absolutamente imprescindible para desarrollar la tarea que específicamente tiene adjudicada en la empresa. Tampoco podrá ser considerada como salarial la formación profesional que el trabajador adquiere naturalmente, por el mero hecho de desarrollar la actividad y que no le es brindada en forma específica.

113. En otros casos, en cambio, el carácter salarial aparece más nítidamente, como por ejemplo acontece cuando el empleador financia al trabajador la realización de cursos ó estudios que no guardan una relación directa con el desempeño de la actividad, o cuando el beneficiado con este tipo de actitudes no es directamente el trabajador, sino un familiar suyo.

En cualquier caso, parece razonable que la consideración de las notas de normalidad y permanencia, no deberían estar del todo ausentes en la apreciación del carácter salarial de la formación profesional que recibe el trabajador, pues sería contrario al sentido común que, por ejemplo, se considerara con naturaleza salarial una concreta y brevísima actividad formativa desarrollada por el trabajador, necesaria para comprender el manejo de una nueva máquina que se ha incorporado a la empresa.

3. Categorías y promociones

114. Todo cuanto fuera señalado respecto de la importancia que posee la formación profesional como criterio valorativo del salario, también resulta aplicable a la determinación de la categoría laboral del trabajador.

La formación profesional que posea el trabajador constituye una unidad de medida principalísima para su ubicación dentro del esquema organizativo de la empresa, así como para la atribución de tareas adecuadas. La formación profesional también será factor esencial para determinar los niveles de responsabilidad y diligencia que puedan esperarse del trabajador, elementos que, naturalmente, habrán de incidir directamente en la fijación de su retribución.

El abordaje de este tipo de cuestiones ha centrado la atención de los actores del universo laboral desde vieja data y lo que otrora se definiera como “*evaluación de tareas*”, hoy asume otros nombres, como “*competencias laborales*”, noción de contornos difíciles de precisar con exactitud, pero que parece incluir la valoración de “...conocimientos generales y específicos, habilidades y calificaciones

que le 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, asunción de responsabilidades, resolución de problemas, etc.”²¹⁴

115. Sin embargo las nuevas formas de producción y organización del trabajo, han determinado la vetustez de los sistemas laborales basados en la determinación de categorías estrictamente definidas, jerarquizando las ideas de la “*polivalencia*” y la “*movilidad funcional*” del trabajador.

Por su estrecha vinculación con las iniciativas flexibilizadoras, estas nuevas tendencias han generado resistencias en la doctrina *juslaboralista*, que ve en ellas un instrumento que habilita un incremento desmesurado y, sobre todo, descontrolado de los poderes de dirección del empleador y de “descontractualización” del vínculo laboral.

De este modo en cierta medida, la formación profesional también ha comenzado a transformarse en mecanismo indispensable para abandonar la idea de la “categorización” pues a través de ella el trabajador adquiere habilidades que le permiten asumir en solitario, un conjunto de tareas que en otros tiempos se dividían entre varios dependientes. Esto determina que, como gráficamente señala Barretto: “El empleador toma para sí -y lo exige como parte del “*sinalagma contractual*” - un conjunto de saberes, habilidades y competencias (la suma de la profesionalidad del trabajador, en definitiva) que no tenían expresión directa en la relación de trabajo y sólo constituían un arsenal potencial del trabajador para mejorar su empleo o aspirar a un ascenso en la empresa”²¹⁵.

Algunos otros desarrollos sobre estos mismos temas serán realizados al abordar la cuestión de la formación profesional y el *jus variandi*.

214 Barretto, H., La obligación de formar..., cit., p. 84. Según el autor es “Este elemento tan “moderno” e intangible el que denota la originalidad de la competencia respecto de la calificación”

215 Barretto, H., La obligación de formar..., cit., p. 102. En otro tiempo, la formación profesional, la adquisición de nuevas habilidades, representaba para el trabajador una perspectiva de ascenso, de promoción, de pasaje hacia categorías superiores y consecuentemente de mejoras salariales. En la actualidad, el manejo de habilidades diversas se presenta, cada vez más, como una exigencia para acceder a un puesto de trabajo y lograr conservarlo.