

## Cuadro 4.2

### El trabajo decente y la capacitación

La capacitación ha adquirido el estatus de derecho humano fundamental por su carácter de *bien necesario para lograr los distintos componentes del trabajo decente* (OIT, 2001):

***Empleabilidad del trabajador.*** Si se define la empleabilidad como la capacidad de conseguir trabajo, mantenerlo, progresar y cambiar de trabajo, moviéndose flexiblemente en el mercado, el capital cultural constituye un importante factor para la misma. Si bien la capacitación no tiene la capacidad por sí misma de crear empleo, puede contribuir a que el individuo esté en mejores condiciones para competir por los puestos de trabajo disponibles o para conservar el que posee.<sup>1</sup> Las posibilidades abiertas por la adquisición de capital cultural benefician de este modo al trabajador, pero también aportan a las empresas trabajadores con iniciativa, polifuncionalidad y mejor disposición para su puesto. Así, la formación no sólo colabora con el empleo decente, sino que posibilita la mejora en la adquisición acumulativa del capital cultural, dado que mejorar las condiciones del trabajo genera un ámbito y oportunidad de aprendizaje continuo y de actualización (Gallart, M. A., 2002).

***Igualdad y no discriminación.*** La empleabilidad no sólo depende del capital cultural, ya que la estructura y volumen de las otras especies de capital y una serie de condiciones culturales y sociales (los paradigmas productivos dominantes, las relaciones de género o la edad) inciden en la demanda de trabajo y generan posiciones preferenciales para ciertos grupos mientras que aumentan las barreras para otros. Esta tendencia es aún más patente en la actualidad debido a que no se genera empleo de manera masiva y su conservación exige niveles crecientes de capacidad de adaptación y aprendizaje. Lo expuesto implica no sólo integrar en las políticas de capacitación componentes destinados a reducir o eliminar las “barreras discriminatorias”, sino hallar un equilibrio entre las políticas que benefician a quienes ya tienen trabajo y la generación de oportunidades para quienes aún no lo tienen.

***Protección social.*** Esta principal conquista del siglo XX en materia laboral implica brindar a las personas niveles mínimos de seguridad ante los riesgos o contingencias sociales (enfermedad, accidentes, vejez, desempleo) protegiendo a los ciudadanos de situaciones de vulnerabilidad y posibilitándoles mantener su bienestar. El capital cultural participa de las instancias de rehabilitación de los trabajadores afectados por despidos, mediante servicios de capacitación para desempleados que suelen combinarse con seguros de desempleo, la

---

<sup>1</sup> Existe una creencia bastante extendida en la actualidad que la capacitación por sí sola puede generar empleo, en particular “auto-empleo”. Esta creencia se contradice por ejemplo con las bajas tasas de éxito de los cursos para quienes quieren iniciarse en la actividad por cuenta propia sin tener experiencia. Si bien la capacitación es esencial para elevar la productividad y la competitividad y, por ende, contribuye al crecimiento, *no hay que confundir este pujante impacto indirecto y potencial con el efecto inmediato que los programas de capacitación puedan tener sobre el empleo* (De Moura Castro, C., 2002). Tomar en serio esta realidad implica que las políticas de capacitación y de empleo deben generar una real probabilidad de obtener empleo dentro de un período razonable, a riesgo de ser no sólo ineficaces sino también de provocar una resistencia hacia la formación.

recalificación de adultos y la formación de jóvenes, entre otras formas. Como señalan los sindicatos europeos y documentos de la OIT, la educación continua favorece especialmente a quienes sufren el riesgo de exclusión ante el crecimiento de la sociedad de la información, así como a los trabajadores de más edad (OIT, 1999).

***Diálogo social y la negociación colectiva.*** Una genuina participación de los trabajadores en las organizaciones permite la identificación, creación y mejoramiento grupal de los procesos y resultados obtenidos y, además de las razones éticas, esa participación ha mostrado ser efectiva para la construcción de las competencias laborales, ya que son los trabajadores quienes mejor pueden identificar los problemas relevantes de su tarea. La adquisición de capital cultural permite que los trabajadores puedan participar en las negociaciones con los otros agentes involucrados en el ámbito laboral y participar al mismo tiempo de manera más activa en procesos de reorganización, reestructuración productiva o innovación tecnológica. La literatura da cuenta de numerosos ejemplos de articulación entre la formación y las instancias de negociación colectiva por rama o empresa.<sup>2</sup>

En síntesis, si bien se trata de un factor más entre otros relevantes, tal es la importancia de la formación para el trabajo decente que su ausencia llega a condicionar la efectividad de algunos derechos asociados al mismo, en ciertos casos, al mismo nivel que la remuneración o las condiciones laborales.

---

<sup>2</sup> Se pueden citar como ejemplos programas como el de “Reconversión laboral de trabajadores de las empresas públicas capitalizadas” en Bolivia, los Comités Bipartitos de Capacitación por empresa en Chile, la Fábrica Nacional de Papel y de la Industria de la Construcción en Uruguay, o el Programa Integrar de la Confederación Nacional de los Metalúrgicos de la Central Única de Trabajadores del Brasil.