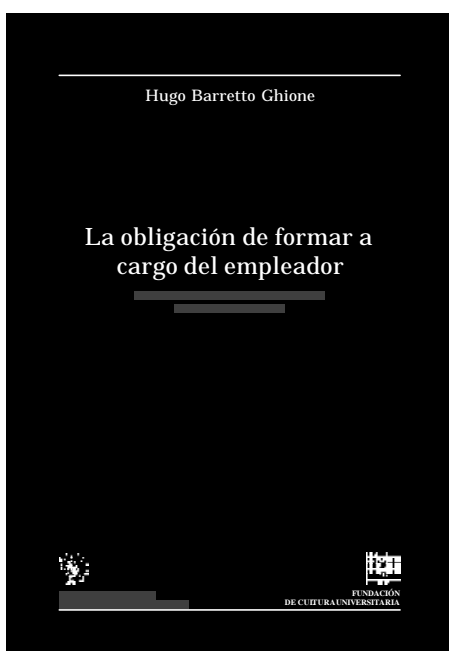


Reseñas de libros

Barretto Ghione, H., La obligación de formar a cargo del empleador. Una relectura del derecho del trabajo en clave de formación. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay, 2001. 142 p.



1. El de la formación profesional ha sido un tema desatendido durante largo lapso por el Derecho del trabajo en general y en especial por el Dere-

cho laboral uruguayo -con la notoria e importantísima excepción de Barbage-lata-, y que solo recientemente empieza a ser “descubierto” por algunos autores, entre los cuales ya se incluía Hugo Barretto Ghione con varios importantes trabajos, a los cuales suma ahora este aporte definitivamente central.

2. El Derecho del trabajo actual y futuro no puede ya prescindir de la formación como uno de sus institutos cada vez más protagónicos. Habiendo muchas razones para ello, la primera y esencial consiste en el reconocimiento de la existencia de un derecho a la formación profesional, derecho fundamental, por lo demás, en tanto incluido en varios de los principales Pactos y Declaraciones internacionales de derechos humanos y constituciones nacionales. Este derecho, válido y activo siempre, cobra mayor importancia en determinadas situaciones de flexibilidad funcional y se acrecentará en el futuro en atención a las perspectivas de reducción del tiempo de trabajo paralelas a las de la necesidad de continua recalificación, lo cual lleva a suponer que cada vez más, la relación de trabajo será una relación de trabajo y formación.

193

También desde el punto de vista del trabajador, aliado ahora al de las dependencias estatales responsables de las políticas de empleo, la formación profesional constituye un factor, requisito o condición de empleabilidad. No se trata de que la capacitación genere nuevos puestos de trabajo, pero sí parece cierto que mejora la empleabilidad del trabajador o del aspirante a serlo, es decir, que aumenta las perspectivas del ciudadano de conseguir un puesto de trabajo y que alienta las posibilidades de un trabajador ya empleado de conservar su empleo y aún de ascender en el mismo.

194

En tercer lugar, la formación profesional es un instrumento económico que mejora la productividad y competitividad de la empresa, alentando la *vía alta*, esto es, la del aumento del valor agregado y la calidad, en vez de la *vía baja* de la reducción de costos y descenso de la calidad. Se constituye así en una ventaja comparativa de la empresa que la desarrolla y -lo que es más importante- del país que la convierte en eje de su política económica. Visualizada así como inversión y no como costo o gasto, la formación se convierte en pilar de la gestión de personal y se introduce en las relaciones laborales ya no solo del lado del trabajador -en tanto derecho y requisito de empleabilidad-, sino también del lado del empleador y de la economía, en cuanto inversión e instrumento de administración de personal tendiente a la mejora de la calidad, al aumento del

valor añadido y al incremento de la productividad y de la competitividad.

Y finalmente, siendo un derecho del trabajador y un instrumento de la estrategia empresaria, la formación profesional ofrece un campo fértil para el diálogo social en sus diversos niveles (la empresa misma, la rama de actividad, el país todo, la región, etc.) y en sus diferentes formas (pactos sociales o acuerdos marco, negociación colectiva, participación, etc.).

Tal *hipertextualidad* de la formación profesional -para usar una expresión del autor-, legitima esta iniciativa de *revisitar* el Derecho del trabajo *en clave de formación*, recorriendo buena parte del ya conocido paisaje laboral, pero atendiendo a detalles antes casi inadvertidos y ahora cada vez más notorios, los cuales, traídos al primer plano, no solo mejoran la percepción del panorama en su conjunto, sino que además explican mejor algunas de sus particularidades.

Ahora bien, en este proceso de *revisita* y relectura del Derecho laboral desde la perspectiva de la formación, el mencionado reconocimiento del derecho a la formación profesional supone, como también ya se dijo, la inevitable existencia de deberes u obligaciones corresponsivos, que a veces lo son del Estado y otras del empleador. Este es el punto de partida del autor quien, a partir de la construcción de ese deber u obligación, recons-

truye también otros aspectos del Derecho del trabajo.

3. En los primeros capítulos de esta obra se enfocan las dimensiones más generales del tema, tales como ese carácter multifacético y hasta ambivalente de la formación profesional, la consecuente necesidad de abordarla de una manera integral y no segmentada, su papel y el de las normas laborales en el marco de la globalización y en el de las nuevas formas de organización del trabajo y su vinculación con el empleo.

Luego se trata del derecho fundamental a la formación, resaltando y analizando la significación de su constitucionalización, internacionalización y regionalización, con especial referencia a su eficacia y a su papel en la formulación del concepto de trabajo decente, promovido por la OIT.

De inmediato, hay un capítulo destinado íntegramente al moderno concepto de competencia laboral. En él, además de describir el surgimiento de esta noción y de sus implicancias, se ubica a la competencia del trabajador o saber obrero como componente del carácter personalísimo de la prestación básica de la relación de trabajo y más aún, como definidor de la propia selección o identificación del trabajador y del futuro inmediato de la relación laboral, ya que, por lo menos en sus primeros tramos, ésta seguramente se concentrará en las tareas para las cua-

les se presumió que el trabajador estaba capacitado. A partir de ese momento inicial y determinante, la profesionalidad y aptitud del trabajador seguirá estando presente, por ejemplo en ocasión de ascensos u otras movilizaciones, constituyendo o pudiendo constituir “un hilo conductor bien preciso de los trayectos laborales”. En todo caso, destacan en esta parte, los párrafos dedicados al acto mismo de ingreso a la relación de trabajo y al papel de la profesionalidad del trabajador *vis a vis* el poder del empleador en ese instante y en los previos a él, en particular, lo que Barretto denomina “la opacidad del momento de la preparación del acuerdo” y de la eventual “responsabilidad precontractual laboral”.

Ubicada así la profesionalidad del trabajador en la etapa preparatoria de la relación laboral, se da paso, ya en las proximidades de la culminación del volumen, al análisis del papel de la formación en la secuencia temporal de la relación de trabajo.

Destácase, por ejemplo, cómo la profesionalidad del trabajador contribuye a la determinación del objeto de la relación y permite la ejecución de la tarea. A partir de allí jugará como justificativo o limitante del ejercicio del poder directivo y disciplinario del empleador y resultará absolutamente esencial en todo lo referido a la movilidad funcional, adaptabilidad y ejercicio del *jus variandi*. En este terreno, debe subrayarse el papel asignado

al deber de formar, cuando el empleador pretende imponer o exigir tareas que requieren una capacitación mayor o diferente a la definida o supuesta en el momento preparatorio de la relación de trabajo. En tal caso, el deber específico de brindar la formación apropiada es requisito de validez o legitimidad de la variación pretendida, ya que solo el cumplimiento de ese deber restablecería el sinalagma funcional. Las relaciones entre formación y flexibilidad interna son muy notorias e importantes en estas páginas. También se realiza una destacable construcción teórica sobre los fundamentos de la obligación formativa del empleador y las consecuencias jurídicas de su incumplimiento, tanto como de la obligación

de medio del trabajador de hacer los esfuerzos razonables para aprovechar la capacitación que le es brindada.

Una necesaria parte final se refiere a algunos de los aspectos en que la formación se hace presente en el Derecho colectivo laboral. En particular, el autor se ocupa de lo que llama “el lento anclaje de la formación profesional en la negociación colectiva en el Uruguay”, describiendo, entre otras cosas, los contenidos formativos de los convenios colectivos nacionales.

El libro culmina con conclusiones en las que el autor resume algunas de sus principales constataciones y propuestas.



Formación para el Trabajo Decente. Cinterfor/OIT, 114 p. (Trazos de la Formación, 12).

Tal vez llame la atención que la decencia y el trabajo se unan como un compuesto nuevo cuando, hasta hace no mucho tiempo, la expresión “hombre de trabajo” era sinónimo de “persona decente”. ¿Qué ha sucedido desde entonces para que sea necesario, en los umbrales de un nuevo milenio, “*crear un paradigma de trabajo decente*”?

Los vertiginosos cambios experimentados en los últimos años en los campos económico, político y tecnológico parecen no solo no haberse extendido al terreno social, sino que, desde algunas ópticas, confluyen para restringir el trabajo a un mero factor económico, olvidando su dimensión humana, como si el trabajo fuera una especie de espacio virtual alejado de las realidades cotidianas que viven millones de personas en todas las sociedades del mundo, dominadas por la inseguridad, el desempleo, la marginación y la pobreza.

El llamado de alerta lanzado por el Director General de la OIT, Juan Somavía, en su primer Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo (1999), plantea la absoluta necesidad de dotar a las transformaciones económicas de un fuerte contenido ético, que reúna los conceptos de seguridad, protección social, equidad y dignidad humanas, con los conceptos de eficiencia, productividad y flexibilidad, como única estrategia realista de crecimiento.

La formación profesional está llamada a jugar una función primordial en la confluencia del interés económico y el imperativo social, pero para ello se hace necesario sensibilizar a todos los actores sociales acerca de la necesidad de devolver al capital humano su plena riqueza, para que un día la palabra trabajo no necesite ya de adjetivos, que por sí sola implique dignidad, equidad y libertad.

Como quiera que la consecución del trabajo decente ha sido erigida en objetivo central de la OIT, este libro constituye un aporte sustantivo a la definición del concepto y a la promoción del objetivo del trabajo decente, desde la perspectiva del papel que la formación profesional juega al respecto.

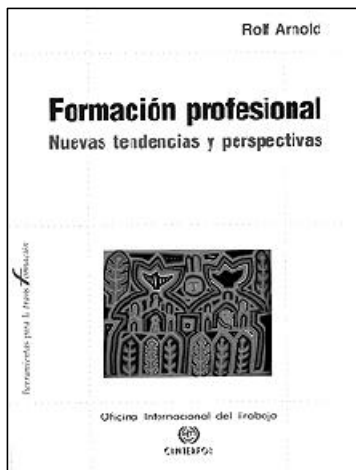


aportes para el **diálogo social y la formación**

La serie recoge estudios, análisis, reflexiones y documentos sobre relaciones laborales y formación profesional.

198

- 1 - Negociación colectiva sobre formación en el Mercosur
JORGE ROSENBAUM RIMOLO
- 2 - Actores sociales y formación en Argentina
BEATRIZ CAPPELLETTI con la colaboración de:
Jutta Schütz, Clarisa Soto y Miguel Herrera
- 3 - Diálogo social sobre formação no Brasil
DIEESE
Suzanna Sochaczewski (coord.) - Clemente Ganz Lúcio
Sirlei Márcia de Oliveira - Vera Lúcia Mattar Gebrim
- 4 - Diálogo social sobre formación en México
CARLOS REYNOSO CASTILLO
- 5 - Diálogo social sobre formación en Paraguay
ROBERTO L. CÉSPEDES R.
- 6 - Diálogo social sobre formación en Uruguay
JORGE ROSENBAUM RIMOLO
- 7 - Diálogo social y formación: una perspectiva
desde los países del Mercosur y México
HUGO BARRETTO GHIONE



Arnold, R., Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas. 150 p. (Herramientas para la Transformación, 16).

El presente volumen ofrece una particularidad: está dirigido a los docentes en formación profesional y los llama a volcar la mirada en su propio actuar, en lugar de hacerlo sólo hacia los contenidos o técnicas de la labor educativa; constituye un punto de partida para una reflexión profunda de la acción didáctica en el mundo del trabajo. La adopción de nuevas tecnologías y

la actual organización del trabajo obligan a que el educando no se apropie exclusivamente de contenidos, sino de un marco de conocimiento que lo haga capaz de desarrollar la autorreflexión, autonomía, decisión y análisis. Por tanto, ¿qué implica para la formación basada en competencias y en especial para el profesional de la educación?

El formador profesional, hasta el presente, ha sido definido en base a su saber técnico. Es un especialista. ¿Pero qué sucede cuando las técnicas cambian rápidamente y el saber se vuelve obsoleto? ¿Cómo se sitúa el formador ante esta nueva realidad? ¿Cuáles son los saberes que habrá de transmitir?

Las reflexiones del profesor Arnold apuntan a que, en un momento en que los trabajadores y educandos redefinen sus papeles en el mundo del trabajo, el formador profesional también está obligado a hacer lo propio. De dispensador de saberes técnicos, el formador habrá de transformarse en un acompañante de currículos, desvaneciendo progresivamente su figura a medida que el educando adquiere las competencias que le permitirán desempeñarse en el futuro.

De igual manera, esos currículos habrán de redefinirse, ya que el educando no desempeñará una tarea específica, sino que deberá ser polifuncional y capaz de moverse en el mercado de trabajo, lo que implica una formación continua, a lo largo de toda la vida. Se podría decir que, con este trabajo, el último reducto del taylorismo ha sido alcanzado y la didáctica y la pedagogía de la formación profesional son puestas en tela de juicio.

199

500.02.2002

boletín cinterfor

El Boletín N° 151
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, febrero de 2002