
Anotaciones a partir de una Conferencia Internacional de Sindicatos Metalúrgicos

Fernando Casanova

El Seminario "Trabajo, Derechos Sociales y Formación Profesional", convocado por la Confederación Nacional de los Metalúrgicos/Confederación Unitaria de Trabajadores de Brasil (CNM/CUT) se celebró en São Pedro, estado de São Paulo, los días 2-4 de junio de 1998. El Seminario estuvo copatrocinado por la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM) y asistieron representaciones de sindicatos de veinte países. El autor, consultor de Cinterfor/OIT, asistió al Seminario respondiendo a una invitación de CNM, y en esta nota registra sus impresiones y observaciones sobre lo que considera que fue «un evento distinto»

Para este seminario de sindicatos de trabajadores de la industria metalúrgica, el calificativo "internacional" rigió en forma plena. Lo confirma la cantidad de países representados, ya que asistieron sindicalistas de: Alemania, Argentina, Angola, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, Corea, Cuba, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Italia, México, Rumania, Rusia, Sudáfrica, Suecia y Uruguay. La participación de la FITIM, fundada en 1893, uno de los mayores y más antiguos secretariados profesionales internacionales prestó un sólido respaldo al evento. FITIM representa los intereses colectivos de más de 20 millones de miembros en 181 sindicatos de 95 países. Organiza a los trabajadores, ma-

nuales y no manuales, en las industrias siderúrgica, de metales no ferrosos y extracción de minerales, mecánica, construcción naval, automotriz, aeroespacial, eléctrica y electrónica.

Las delegaciones intercambiaron sus experiencias y debatieron temas como el del empleo, las políticas sociales, los significados y consecuencias de la globalización, las estrategias de acción sindical en el momento actual y el papel de la formación profesional.

Desde mi punto de vista de observador, el Seminario resultó doblemente revelador. Por un lado, no es frecuente ver congregada una representación tan amplia y diversa de sindicatos sec-

151

Con frecuencia se oye hablar de las estrategias básicamente “reactivas” de los sindicatos frente a las nuevas condiciones, pero es preciso comprender que estas organizaciones trabajan con determinadas urgencias que plantean sus representados: necesidades de alimentación, salud o vivienda de las familias trabajadoras que muchas veces no pueden aguardar las promesas de repartos ulteriores que teóricamente irán a resultar de las políticas de ajuste y reconversión

152

evento distinto. Por otra parte, resultó sumamente revelador el interés y la fuerza con que los sindicalistas son capaces de abordar la temática de la formación profesional y sus vínculos con las políticas de empleo y la acción sindical.

1. LA FORMACIÓN EN LA AGENDA SINDICAL

Si bien la formación profesional ha adquirido en los últimos tiempos gran centralidad en función de su rol dentro de los cambios que se están operando en los procesos productivos y las nuevas formas de organización y gestión del trabajo, podría decirse que los empleadores han tomado cierta delantera en el tema de la capacitación con respecto a los sindicatos. Esto no

toriales en un evento temático. Es verdad que, con frecuencia, acontecen encuentros de sindicalistas en función, por ejemplo, de la agenda de la OIT, o las de las federaciones internacionales sectoriales, pero pocas veces se logra reunir una concurrencia con estas características para discutir exclusivamente temas específicos y no administrativos u organizativos; en tal sentido fue un

ha sido en modo alguno casual: la formación profesional ha aparecido las más de las veces como un ingrediente fundamental de las estrategias empresariales de incremento de la productividad y la competitividad, objetivos que aparecen como relativamente más lejanos para los trabajadores, agobiados por los fuertes procesos de reconversión productiva y sus efectos sobre el empleo y los salarios.

Con frecuencia se oye hablar de las estrategias básicamente “reactivas” de los sindicatos frente a las nuevas condiciones, pero es preciso comprender que estas organizaciones trabajan con determinadas urgencias que plantean sus representados: necesidades de alimentación, educación, salud o vivienda de las familias trabajadoras que muchas veces no pueden aguardar las promesas de repartos ulteriores que teóricamente irán a resultar de las políticas de ajuste y reconversión productiva. Simultáneamente, el desarrollo de las nuevas formas de división y organización del trabajo, a cuevas de la creciente liberalización y apertura comercial, se han presentado como un proceso inevitable e imposible de resistir. Esto provoca situaciones paradójicas, ya que las reivindicaciones más básicas de los trabajadores quedan colocadas del lado “malo” de la historia, como si fueran ilegítimas y a contramano de ella.

Tanto más meritorio resulta entonces que los sindicalistas se propongan realizar una instancia de reflexión sobre temas que tradicionalmente habían

sido secundarios en sus agendas, como el de la formación profesional. Esto no se trata, sin embargo, de una mera digresión.. El hecho es que la formación ha pasado a ser parte central de los temas a debatir en estas organizaciones, ya que se ha tomado debida nota de que la formación es un instrumento poderoso en los ámbitos de negociación colectiva, y que el acceso a ella debe ser considerado un derecho básico y fundamental de los trabajadores y defendido como tal.

Acceder a más y mejores oportunidades formativas es un camino cierto para potenciar la participación de los trabajadores y sus organizaciones representativas en los procesos de desarrollo empresariales y nacionales. Un trabajador adecuadamente calificado tiene más posibilidades, en materia de acceso al empleo, que uno no calificado. Este hecho, colocado frente a una situación de escasez generalizada de empleo, lleva a los riesgos –ya plenamente manifestados en muchos países– de segmentación de la población trabajadora, con márgenes cada vez más amplios de excluidos de la posibilidad de establecer relaciones laborales formales y dignas.

2. PERSPECTIVAS SINDICALES DE LA FORMACIÓN EN RELACIÓN CON LOS CAMBIOS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

La presencia de sindicalistas provenientes de países con situaciones

económicas tan diferentes como Suecia o Canadá y Brasil o Angola, fue una oportunidad inmejorable para obtener una panorámica amplia de los complejos problemas que atraviesa actualmente el mundo del trabajo.

Para los representantes suecos o norteamericanos constituía un fenómeno por demás relevante la importancia renovada que vienen cobrando las calificaciones profesionales en el mercado de trabajo, lo cual se manifiesta, según se señaló, en los importantes volúmenes de recursos que dedican, tanto los gobiernos como las empresas, a las actividades de formación profesional y perfeccionamiento profesional.. Este aspecto estaría acompañado por otra tendencia: la del desarrollo de sistemas de remuneración basados en el desempeño individual y en otros criterios de medición de la pericia profesional. Tal es el caso de Italia, donde gran cantidad de convenios colectivos contienen cláusulas que estipulan fórmulas de remuneración ligadas al desempeño en el trabajo.

El desarrollo de las nuevas formas de división y organización del trabajo, a cuestras de la creciente liberalización y apertura comercial, se han presentado como un proceso inevitable e imposible de resistir. Esto provoca situaciones paradójicas con respecto a las reivindicaciones más básicas de los trabajadores puesto que ellos quedan colocadas del lado “malo” de la historia, como si sus reclamaciones fueran ilegítimas y a contramano de ella.

153

Como lo señalaron diversos sindicalistas, estos procesos están ligados a los cambios en las estrategias de competitividad de las empresas, que pasan en gran medida por nuevos modelos de organización de la producción y el trabajo. En las empresas más modernas, muchas de ellas transnacionales, efectivamente parece estarse implantando principios tales como “justo-a-tiempo”, control total de la calidad, equipos flexibles de trabajo, etc. Sin embargo fue sumamente interesante escuchar cómo, aun en países tecnológica y económicamente avanzados, esa modernidad empresarial coexiste con formas tradicionales (por ejemplo, basadas en el modelo taylorista) y aún decimonónicas, donde no están ausentes problemas tales como el empleo de mano de obra infantil.

La representación de países latinoamericanos, por su lado, expresaron con gran fuerza su preocupación por los efectos más negativos de las reformas económicas y laborales. Aquí, más que las connotaciones para los trabajadores de los más modernos esquemas de organización y gestión empresariales, lo que surgió fue el señala-

miento de los problemas del desempleo y de la precarización del empleo. La acepciones más positivas del término “flexibilización”, asociadas a una mayor polivalencia o versatilidad del trabajador con la contraparte de mayores responsabilidades e ingresos, se diluyeron frente a la acepción más negativa de la flexibilización entendida como desregulación de las relaciones laborales, con su correlato de pérdida de garantías, derechos y poder de negociación de los trabajadores frente a los empleadores.

Obviamente la valoración que se hace de la formación adquiere muy diversos matices según el contexto laboral donde se esté ubicado. Así, los beneficios obtenidos por determinados trabajadores en función de su inserción en procesos productivos donde se les requiere capacidad de iniciativa y cooperación con otros en la resolución de problemas, además de altas exigencias en términos de calificación, a lo largo del Seminario fueron puestos frente a su contracara del elevado número de desempleados o subcontratados en forma precaria, donde el valor de la formación

Acceder a más y mejores oportunidades formativas es un camino cierto para potenciar la participación de los trabajadores y sus organizaciones en los procesos de desarrollo empresariales y nacionales. Un trabajador adecuadamente calificado tiene más posibilidades de acceso al empleo, que uno no calificado. Esto, colocado frente a una situación de escasez generalizada de empleo, lleva a los riesgos de segmentación de la población trabajadora, con amplios márgenes de excluidos, de la posibilidad de establecer relaciones laborales formales y dignas.

admite más, y sobre todo distintas, consideraciones.

Lo cierto es que, de acuerdo con lo manifestado por los propios participantes, no sólo tenemos mercados de trabajo segmentados en términos de oportunidades y calidad de empleo, sino que también existe una fuerte segmentación en el acceso a las oportunidades de capacitación. Ambos tipos de segmentación estarían a su vez, se dijo, directamente relacionados, con lo cual entra en escena otro gran problema: el de la exclusión social. Ante este panorama, de modo general los participantes coincidieron en señalar que el acceso a los ámbitos de decisión en materia de modelos y acciones de formación profesional, supone la posibilidad de influir sobre una variable sumamente significativa en materia de redistribución de los beneficios y productos generados por la sociedad.

Una experiencia sumamente significativa a este respecto, fue la presentada por la Central Única de los Trabajadores (CUT), de Brasil, en relación con un programa dirigido a desempleados: “Integrar” – Formación y calificación para el trabajo (ver artículo en este mismo número). Dicho programa surgió para, de un lado, capacitar a los trabajadores empleados para el dominio de las nuevas tecnologías y, de otro, para calificar a los desempleados con vistas a su reinserción en el proceso productivo, dotándolos de nuevos conocimientos, habilidades y, principalmente, de una visión

más abarcadora y comprehensiva de la realidad.

Utilizando la misma metodología en ambos casos, la acción junto a los empleados tiene como instrumento principal la Investigación Participativa, que es un proceso de relevamiento de las necesidades de los trabajadores para acompañar e interactuar en la implantación de la reestructuración productiva. La investigación es negociada con las empresas y realizada por equipos de sindicalistas de las mismas fábricas, con el apoyo técnico de la Coordinación de Programas de Posgraduación de la Universidad Federal de Río de Janeiro (COPPE/UFRJ). A partir de los resultados de la investigación se habilitó un proceso de negociación de los recursos formativos adecuados a las necesidades de los trabajadores de esas unidades productivas. Esta experiencia se desarrolla actualmente en 15 empresas.

En relación con los desempleados, el Programa Integrar funciona a partir de acuerdos de cooperación establecidos entre la CNM/CUT, universidades y el poder público. El enfoque central es la economía solidaria y el objetivo la re-inclusión del desempleado y el rescate de su ciudadanía. Tomando en cuenta la experiencia acumulada por el trabajador en su trayectoria profesional, el Programa vincula la formación profesional y la certificación de primer grado. Su primera experiencia fue en el estado de São Paulo, donde fueron implantados inicialmente 12

núcleos que, a fines de 1997 formaron 342 alumnos. En abril de 1998 ya habían sido implantados 53 núcleos en cinco estados.

Además de los cursos regulares, el Programa, a través de sus Oficinas Pedagógicas, atiende a millares de trabajadores. Esas Oficinas son discusiones sobre generación de empleo, ingresos y desarrollo sustentable, involucrando a los movimientos sociales y entidades, en una perspectiva fundamentalmente de acción sindical, en busca de alternativas colectivas al desempleo.

3. FORMACIÓN PROFESIONAL, PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO

156

Los incrementos de la productividad registrados están relacionados, en algunos casos, con mayores inversiones en materia de formación profesional y capacitación. El reconocimiento de esta realidad por parte de los asistentes no fue obstáculo, empero, para denunciar la persistencia de estrategias que se apoyan en mecanismos espurios, tales como los bajos salarios y condiciones precarias de trabajo, utilizando no pocas veces mano de obra no calificada. Las realidades modernas y las tradicionales del trabajo estarían interconectadas, debido a que, por ejemplo, algunas empresas transnacionales deslocalizan su producción, ya sea en forma total o en partes del proceso, hacia países donde las normativas laborales son más flexibles y donde los salarios son más bajos. También

sucede, de acuerdo con lo mencionado, el fenómeno de la desconcentración de la producción desde el “núcleo duro” de las empresas, hacia contratos a tiempo parcial, tercerizaciones, etc. situadas muchas veces en la esfera de economía informal o no registrada. Esto hace que, por un lado, la conveniencia de invertir en la formación y desarrollo de recursos humanos dependa del sector de que se trate, o bien de las partes del proceso productivo que se ejecuten directamente o se subcontraten. Pero por otro lado, permite que muchas empresas se desvinculen de la exigencia de capacitar, limitándose a contratar o subcontratar las capacidades de trabajadores o empresas más pequeñas que han sido desarrolladas con base en inversiones del Estado, de otras empresas, o de los propios trabajadores individualmente.

El gran problema, de orden político, estaría en qué tipo de intereses participan de los ámbitos de decisión de la formación y la capacitación. En este sentido, la exclusiva prerrogativa de algunos empresarios, vinculados con los casos de mayor desarrollo tecnológico o mayor poder económico, de decidir el destino de los recursos aplicados a la capacitación, estaría favoreciendo las tendencias más regresivas en materia de segmentación del mercado de trabajo, pero también del universo total de unidades productivas, ya que los trabajadores por cuenta propia, las microempresas o las empresas de tipo familiar, no estarían siendo partícipes de tales decisiones y, por lo

tanto, de sus consecuencias productivas.

También se mencionó el papel que las nuevas tecnologías están desempeñando en el crecimiento de los niveles de productividad de determinados segmentos empresariales, y sus consecuencias sobre la demanda de mano de obra. Si bien se hizo referencia al efecto de desplazamiento de mano de obra por parte de dichas tecnologías, los planteos estuvieron lejos de ser simplistas como podrían haber sido posturas de corte “neoludista”.

El aspecto de fondo señalado aquí, es el hecho de que estas tecnologías verdaderamente están provocando mejoras en la productividad, pero también el incremento de las utilidades que algunas empresas, fundamentalmente las más grandes, están obteniendo. Esto quiere decir que los frutos del progreso científico y tecnológico no están siendo distribuidos con criterios de equidad, sino que estarían beneficiando a unos pocos. Es así que se asiste a tendencias regresivas como el crecimiento del desempleo, y no a positivas como podría ser la adopción de políticas de reparto del tiempo de traba-

La valoración de la formación adquiere muy diversos matices según el contexto laboral donde esté ubicado. Así, los beneficios obtenidos por determinados trabajadores en función de su inserción en procesos productivos donde se les requiere capacidad de iniciativa y cooperación con otros en la resolución de problemas, además de altas exigencias en términos de calificación, fueron puestos en el Seminario frente a su contracara: el elevado número de desempleados o subcontratados en forma precaria, donde el valor de la formación admite más y distintas consideraciones.

jo, a través de la reducción de la duración de la semana o la jornada laboral. Tampoco las mejoras de la productividad se están traduciendo en mayores inversiones sociales, tales como salud, educación o previsión social, sino que, por el contrario, ellas tienden a ser cuestionadas y a recortarse.

La formación, entonces, aparece -al menos para los sindicatos que participaron del Seminario- como un instrumento versátil que, al igual que la tecnología, no es ni bueno ni malo en sí mismo, sino que tiene la

potencialidad de producir efectos negativos o positivos para los trabajadores en función de cómo ella sea diseñada, ejecutada y distribuida, y de quienes participan en su planificación e implementación.

Existe una ecuación, al menos teórica, en la cual la formación y la capacitación aportan a la productividad, y en la cual ésta permite generar determinados beneficios que debieran ser distribuidos con criterios de justicia social: tiempo libre, oportunidades de recalificación, recursos para inversiones sociales, utilidades para el empre-

sario y mejores salarios para los trabajadores, fuentes de trabajo. Por el contrario, cuando las decisiones en materia de formación y capacitación están en manos de unos pocos, sus contenidos se orientan hacia objetivos que están en función de intereses restringidos, no guiados, por tanto, por las necesidades de las mayorías y la sociedad en general. Los incrementos de la productividad sólo generan mayores utilidades reinversiones que sólo buscan, a su vez, mayor rentabilidad financiera, provocando los problemas tan manifiestos del desempleo y la exclusión social.

4. ¿CÓMO ASUMIR LA COMPETITIVIDAD?

158

En un contexto objetivo de reducción de los puestos de trabajo disponibles, los sindicatos ha tomado conciencia de lo importante que es cada plaza laboral perdida o ganada. En buena medida, mantener expectativas de crecimiento o mantenimiento de los niveles de empleo en un determinado país, dependen del éxito de las estrategias de inserción internacional en términos comerciales. Esto puede, y de hecho así sucede, contribuir al establecimiento de acuerdos entre sindicatos, patronales y gobiernos en orden a desarrollar los factores de competitividad que se entiendan necesarios en cada oportunidad. Es en estas situaciones donde en todo caso tienen lugar las discusiones relativas a cuáles son los factores más estratégicos a considerar: salarios, calificaciones, normas laborales, inves-

tigación y transferencia tecnológica, etc.

Pero en un seminario internacional de sindicatos es inevitable que surja una contradicción entre este objetivo moderno de la competitividad y una antigua aspiración del movimiento obrero: el internacionalismo. En la medida en que un país tiene éxito en el objetivo de captar inversiones o colocar su producción en el exterior, otro país deja de tenerlo. Mientras se crean plazas laborales en un lugar, se pierden en otro. O de modo más drástico, la sola posibilidad de sobrevivencia está muchas veces en función del aplastamiento comercial del competidor. Este es un panorama absolutamente posible en los sectores productivos a que pertenecen los sindicatos reunidos en el Seminario. La reciente crisis asiática, que está acarreado severas consecuencias para los trabajadores coreanos, puede tener como única salida la de exportar cada vez más a precios más bajos. La industria automovilística es un ejemplo de esta situación: con grandes volúmenes de exportación a bajos precios, tendrá sin duda consecuencias importantes en otras regiones como América Latina. Si nuestra región logra resistir, significará que Corea, Japón y los otros países asiáticos tendrán más dificultades para superar su crisis, la cual será pagada en mayor grado por los trabajadores de esos países.

Esta forma de ver las cosas es la propia de un posicionamiento desde el ámbito nacional: trabajadores, empre-

sarios, gobierno de un país, compiten con los trabajadores, empresarios y gobierno de otro país. Es decir que los conflictos entre capital y trabajo estarían subordinados a los condicionamientos de la competencia a nivel internacional. Durante el Seminario se proyectó una filmación de la huelga de los trabajadores metalúrgicos coreanos. Las imágenes eran de gran dureza: enfrentamientos entre obreros y policía, apaleamientos, gases lacrimógenos, heridos y muertos. Una vez finalizada la proyección, y aún conmovidos por lo que se había visto, no pocos de los asistentes quedamos perplejos cuando el Secretario General de la FITIM, Marcello Malentacchi, comentó que, en medio de esa misma huelga, el sindicato había resuelto que los trabajadores volvieran a sus puestos con el fin de reponer las reservas de exportación que se encontraban próximas a agotarse. Una vez repuestas esas reservas, la huelga se retomó.

El otro punto de vista -más identificado con la tradición sindical occidental- es la primacía del conflicto de clases sobre la competencia entre naciones. Podría decirse que, en América Latina es relativamente reciente el comportamiento sindical que mide las consecuencias de sus acciones de lucha sobre el comercio exterior, como algo que pueda eventualmente revertirse en contra de los propios trabajadores. Por el contrario, lo normal ha sido considerar ese tipo de acciones como parte de los elementos a favor del sindicato, es decir lograr que una

huelga efectivamente “le duela” al patrón o al Estado.

Pero también es probable que este tipo de comportamiento, por lo menos a nivel latinoamericano, haya tenido que ver en el pasado con un funcionamiento primordialmente cerrado de las economías y, por tanto, no propiamente competitivo. En contextos donde el Estado aparece como el empleador principal, y donde las empresas producen básicamente para el mercado interno con altos niveles de protección arancelaria, los efectos de una huelga van en el sentido de la pérdida de beneficios durante un cierto lapso, pero no en el de la pérdida del mercado de consumo y no se conspira, por tanto, contra la existencia de la fuente de trabajo.

Este contexto se viene modificando tan rápidamente en nuestros países, que quizás dentro de poco no sea extraño ni pasmoso que un sindicato interrumpa sus medidas para no conspirar contra la colocación en el exterior de la producción de la empresa. Cada vez más aparece como necesario medir adecuadamente los tipos y niveles de presión a ejercer sobre el empleador, de modo tal de no dar ventajas a un empleador de la competencia y poner así en riesgo las propias plazas laborales.

Pero la verdad es que el margen de negociación -y quizás deberíamos decir que los propios temas de negociación- se están reduciendo drástica-

La formación, entonces, aparece -al menos para los sindicatos que participaron del Seminario- como un instrumento versátil que, al igual que la tecnología, no es ni bueno ni malo en sí mismo, sino que tiene la potencialidad de producir efectos negativos o positivos para los trabajadores en función de cómo ella sea diseñada, ejecutada y distribuida, y de quienes participan en su planificación e implementación.

160

los servicios. Segundo, la apertura comercial y la exposición a las reglas de la competencia internacional, amplía el horizonte de las consideraciones estratégicas que los sindicatos deben realizar, diluye las oposiciones y al patrón, en la medida en que éste, si es cercano, no tiene demasiado margen de maniobra para negociar y, si es lejano, existen pocas posibilidades de afectarlo con medidas que, en muchos casos, sólo llevarán al retiro de inversiones y la pérdida de puestos de trabajo.

Es justamente en este contexto de relativa debilidad sindical donde la formación aparece como un espacio donde la acción de las organizaciones de trabajadores puede revitalizarse. Existe allí un margen más amplio para la negociación con los empleadores y

mente para los sindicatos. Este menor margen se debe a muchos factores, dentro de los cuales normalmente se resaltan dos fundamentales. Primero, el sindicalismo ha quedado asociado a la figura del asalariado, tipo de relación laboral actualmente en franco retroceso y en el sector industrial básicamente, el cual viene perdiendo importancia relativa frente al sector de

los gobiernos, a la vez que en sus contenidos y estrategias se juegan aspectos importantes para el futuro de la sociedad. De modo más inmediato, la formación está apareciendo vinculada al comportamiento de la productividad y una mayor competitividad, de ahí que, el tener oportunidad de participar más directamente de los ámbitos de decisión de la formación, es también quizás la única posibilidad de influir en el reparto de los nuevos beneficios.

Pero esto aún no responde al problema de cómo compatibilizar la exigencia de la competitividad con la aspiración internacionalista. Entre los participantes pareció dibujarse una respuesta que va en el siguiente sentido:

- La debilidad, y aun la ausencia, de organizaciones sindicales son la puerta de entrada a las condiciones abusivas de trabajo (bajos salarios, inestabilidad, falta de derechos sociales, trabajo infantil, etc.).
- Esas mismas condiciones son utilizadas con frecuencia como argumentos para competir, y no tanto aquellos otros más mencionados en los discursos, como la tecnología, la calidad, el desarrollo sustentable, o el talento humano.
- En los casos donde aún se cuenta con organizaciones sindicales fuertes, las patronales y los gobiernos a menudo hablan de los “costos país” refiriéndose básicamente

te a los salarios, como el principal elemento que estaría frenando mayores inversiones o posibilidades de competir de la industria nacional. Sin embargo no se habla tanto de otros “costos país” como el analfabetismo, los déficit nutricionales, la violencia derivada de una distribución injusta de la riqueza, o los accidentes y enfermedades laborales.

- Favoreciendo la constitución de sindicatos y sindicalizando a los no sindicalizados, impulsando la solidaridad internacional, negociando códigos de conducta para las empresas, desarrollando nuevas estrategias de información, es posible aplicar un contrapoder de los sindicatos de modo tal que la competencia internacional no se sustente en perjuicios para los trabajadores y sus familias.
- La solidaridad internacional adquiere así, además de su sentido ético, un aspecto de estrategia que permitiría que la competencia se desarrolle en una lógica progresiva (mayores niveles de calificación, calidad, paz social y política) y no regresiva (trabajo esclavo, trabajo infantil, desprotección laboral, bajos salarios, insalubridad, etc.).

[Con respecto a este último punto, cabe consignar que FITIM y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) colaboran ya con la OIT en la preparación de un proyecto para retirar y reha-

bilitar a los niños que trabajan en el sector. Se ha denunciado el trabajo en la producción de instrumentos quirúrgicos, en Sialkot (Pakistán), de niños entre 8 y 14 años, que en cuclillas, en talleres atestados, afilan tijeras y lustran, cortan y liman instrumentos quirúrgicos. En esos talleres el aire está lleno de partículas de polvo de metal despedido por las piedras de afilar, que niños y adultos hacen andar sin usar máscaras ni guantes o alguna otra forma de protección. Por otro lado, el trabajo con estas máquinas frecuentemente produce lesiones, quemaduras con metal hirviendo y problemas respiratorios causados por la inhalación del polvo del metal venenoso. La mayoría de los instrumentos quirúrgicos son exportados para su utilización en hospitales, en cirugía dental y médica en los países industrializados. Los principales hospitales del mundo llevan a cabo en este momento operaciones en las que se utiliza equipo manufacturado por menores pakistanos, ya que la OIT ha podido comprobar que, de un total de 50.000 trabajadores de esa industria, 7.700 son niños; es decir un 15 %, pesar a que el Gobierno de Pakistán ha ratificado el Convenio n° 59 de la OIT que prohíbe el trabajo infantil en la industria.]

5. ARTICULACIÓN ENTRE FORMACIÓN, ACCIÓN SINDICAL Y CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA

Estos tres temas: formación, acción sindical y ciudadanía, tienen ac-

tualmente el común denominador de estar afectadas por la problemática del empleo (o de la escasez de empleo). La formación ha pasado de ser una actividad de preparación básicamente técnica de mano de obra en contextos de expansión del empleo, a la formación de personas para enfrentar condiciones cada vez más difíciles y exigentes en los mercados de trabajo, de modo tal de asegurar lo que actualmente se denomina su “empleabilidad” (definida por María A. Ducci como *una mayor oportunidad y capacidad de engendrar los tipos de competencia y de calificación que permitan a la gente encontrar, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo, y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional*).

La acción sindical, como ya se dijo, también ha venido adaptándose, no sólo en virtud de los cambios en las realidades laborales que representa (disminución de la masa asalariada y específicamente del asalariado industrial), sino también debido a la escasez de empleo en general, lo que coloca la defensa de las fuentes de trabajo por encima de otras reivindicaciones históricas.

Contar con un movimiento sindical renovado y vigoroso, que toma en cuenta las nuevas realidades del mundo laboral, como los desempleados, los microempresarios o los trabajadores informales, amén de su representados típicos e históricos, y que además se interesa por hacer de la formación profesional una herramienta de lucha por mejores condiciones de vida para las personas, es importante a los efectos de inyectar pluralismo en un ámbito donde el principio del tripartismo ha estado en los últimos años bastante debilitado.

Finalmente, el empleo se constituyó, a lo largo del siglo XX, en una forma principal de estructurar la vida en sociedad y en un requisito prácticamente imprescindible para el ejercicio de la ciudadanía. Cuando el empleo permanente ha dejado de ser la pauta predominante, y aun cuando algunos estudiosos auguran la era del “fin del trabajo”, no aparece aún un concepto sustitutivo que permita a los desempleados no ser considerados, ni considerarse a sí mismos, como parias de la vida social, económica y política.

Garantizar el acceso igualitario a las oportunidades de formación es contribuir también a la equidad en el acceso al empleo, de modo tal de inhibir la conformación de contingentes de “desempleados permanentes” que vayan quedando excluidos de toda posibilidad de relación laboral, de superación personal y de ejercicio de sus derechos ciudadanos. Esa es una de las razones de peso esgrimida por varios participantes para justificar el interés sindical por las actividades de formación.

Pero existen algunas razones más para vincular más estrechamente estos planos. Se

planteó en el Seminario, y con particular fuerza por parte de los sindicalistas brasileños, la necesidad de ir configurando una formación con determinada metodología y contenidos que permitan a los trabajadores comprender críticamente aquellos procesos que los están afectando. Existen hoy enfoques que tienden a situar la responsabilidad de la falta de empleo en el plano estrictamente individual, con lo cual toda la carga de frustración y culpa recae en el trabajador desocupado y su familia. Los sindicatos plantean, en cambio, una perspectiva diametralmente opuesta: la responsabilidad por el desempleo no es del trabajador sino de la sociedad y el modelo económico que lo provoca. La solución al desempleo debe partir entonces y en consecuencia de una responsabilidad asumida por toda la sociedad. La formación tiene, entre otros cometidos, el de aportar a la recuperación de la autoestima perdida por los desempleados y la confianza en sus propias capacidades, y su eficiencia y eficacia de las acciones se verifican por la capacidad de los trabajadores de generar acciones y sensibilizar a la sociedad local para buscar soluciones al desempleo. En esta concepción, la formación se transforma en un espacio de organización y debate de trabajadores empleados y desempleados en la búsqueda colectiva de alternativas al modelo de exclusión social.

En definitiva, se plantean los siguientes tres grandes ejes de acción para los sindicatos:

- *Acción sindical*; procurando fortalecer la organización en los locales de trabajo, la lucha por la defensa del empleo, la contratación colectiva y la capacitación de los dirigentes.
- *Acción ciudadana*; aportando a la revitalización de la sociedad y sus organizaciones, la cualificación de los sindicatos para la intervención en las políticas públicas y la lucha contra el desempleo.
- *Acción pedagógica*; buscando la superación de la concepción de adiestramiento ocupacional o de la formación puramente instrumental, construyendo un nuevo proceso educativo.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN

Los sindicatos metalúrgicos son uno de los pilares fundamentales del movimiento sindical a nivel mundial. Se trata de organizaciones no sólo de larga tradición, sino que también tienen la virtud de unir en las actividades que comprenden desde los aspectos más característicos del proletariado industrial y su larga tradición sindical, con los más moderno de la industria contemporánea, como la siderurgia o la aeronáutica. Que este sector se movilice e interese a tal grado por el tema de la formación profesional y sus vínculos con los del empleo, las políticas sociales, y el crecimiento económico, es sin duda muy auspicioso.

Contar con un movimiento sindical renovado y vigoroso, que toma en

cuenta las nuevas realidades del mundo laboral, como los desempleados, los microempresarios o los trabajadores informales, amén de su representados típicos e históricos, y que además se interesa por hacer de la formación profesional una herramienta de lucha por mejores condiciones de vida para las personas, es importante a los efectos de inyectar pluralismo en un ámbito donde el principio del tripartismo ha estado en los últimos años bastante debilitado.

Sin duda que el mayor interés que muchos empresarios han demostrado en la formación y la capacitación ha

hecho mucho por ligar ambas a objetivos de productividad y competitividad, así como a que se registren grandes progresos en la concepción de las mismas en términos de su incorporación a los procesos de transferencia tecnológica. Sin embargo, el rezago relativo de las organizaciones sindicales probablemente significó un cierto desbalance en la atención prestada a la globalidad de los cometidos que la formación debiera perseguir. Es de esperar que, con base en este interés de los sindicatos por participar e incidir en la formación, se logre acercarla aun más a los objetivos de justicia social, y de formación de espíritus críticos y transformadores.”