
Formación profesional y reconversión de la mano de obra en el Caribe de habla inglesa

George De Peana

Este informe de consultoría fue elaborado a pedido del Congreso Caribeño del Trabajo (Caribbean Congress of Labour= CCL) con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). La formación y la reconversión de la mano de obra han adquirido en la región un papel de suma relevancia en el establecimiento de los convenios de productividad así como en otras esferas de la relación empleador-trabajador. A partir de las conversaciones que el autor sostuvo con representantes sindicales, funcionarios de gobierno y proveedores de capacitación surgió que el tema no había sido asumido integralmente. La formación brindada dentro del sector público no está coordinada con una lógica global, razón por la cual se desperdicia gran cantidad de recursos financieros. En el sector privado no está ampliamente difundida, pese a que las grandes empresas reconocen el valor de su aplicación a sus empleados: aún subsiste la lógica de afrontar los requerimientos de los cambios tecnológicos a través del despido de mano de obra existente y el reclutamiento, desde el entorno de la empresa, de una nueva que ya posea las capacidades requeridas.

137

En todo el Caribe, la formación profesional y la reconversión de la mano de obra es un tema que no ha recibido la atención que merece, dada la situación económica prevaleciente. Esta afirmación no debe ser interpretada como que no existe formación

profesional; de hecho, se pueden hallar muchas instituciones de formación y proveedores de servicios en la región. El problema está en que, a la vez que se reconoce su necesidad, no se han creado las estructuras apropiadas para gestionar ambos programas y ejecutarlos.

Hoy en día ocurren cambios esenciales y profundos en el panorama económico; estos cambios tendrán, y en algunos casos ya tuvieron, implicaciones de largo alcance para los países de la región. Entre éstos se encuentran los objetivos de desarrollo nacionales y las capacidades y conocimientos que se le requerirá a la mano de obra, tanto en el presente como en un futuro previsible.

Con este trasfondo, se decidió examinar lo que sucede con la formación profesional y la reconversión de la mano de obra, y otras variables relevantes, como las condiciones del mercado de trabajo. Algo que resulta obvio es que deberán gestionarse programas diseñados para mejorar la capacidad de los trabajadores, de modo de afrontar los constantes cambios en el mundo del trabajo. Sumado a esto, tanto empleadores como trabajadores tendrán que adaptarse para poder sobrevivir en un escenario de dura competencia y cambios tecnológicos. En estas circunstancias es razonable concluir que los trabajadores tendrán necesidad de adaptarse a una serie de nuevas situaciones, algunas de ellas consecuencia de las nuevas tecnologías, otras resultantes de las novedades del mundo empresarial. Esto significa que los trabajadores deberán prestar atención al mejoramiento de sus habilidades así como a la incorporación de otras nuevas.

Este informe busca examinar algunos temas involucrados en los proce-

sos de cambio en los lugares de trabajo, tanto tecnológicos como de otra índole. También tiene por fin examinar el tema de la formación y la reconversión, los problemas concomitantes, las restricciones existentes, y también sugerir de qué forma los sindicatos pueden tratar estos temas.

De este proceso surgen algunos puntos para su consideración y discusión. También se trata de ofrecer sugerencias para la formulación de estrategias que permitan abordar el tema planteado.

El trabajo asignado a la consultoría fue abordar, entre otros, los siguientes temas:

- El papel de los sindicatos como asesores y guías de los sistemas de formación profesional y de los proveedores de capacitación.
- Las implicancias de la reconversión, el mejoramiento tecnológico, la polivalencia, el aumento de la productividad como forma de asegurar el empleo.
- El desarrollo de nuevas formas de convenios colectivos a nivel de las empresas, particularmente la inclusión de capacitación en la empresa o la realización de ejercicios tendientes a la reconversión profesional de los empleados.
- El papel de los sindicatos en la promoción del concepto de educación permanente

El fundamento para este relevamiento fue, principalmente, desarrollar una estrategia para ocuparse de los problemas que traería aparejada la globalización. Por ejemplo, la necesidad de competir internacionalmente, donde mayores niveles de calidad y de productividad requerirían un uso más efectivo de los recursos humanos.

Para asegurar la sobrevivencia en un entorno económico hostil y para incrementar la competitividad económica, la reconversión profesional de la mano de obra es de absoluta importancia y debe ser encarada por todos los interlocutores sociales: gobierno, empleadores y trabajadores. Sumado a lo anterior, es importante no excluir a aquellas personas que han quedado desempleadas como consecuencia de su falta de preparación o de formación profesional. Debe darse a las personas la capacidad de adaptarse a los cambios en los lugares de trabajo. También es importante hacer una revisión del sistema educativo, incluyendo la formación profesional y la educación técnica. Una revisión de esta índole debería focalizarse en examinar si el producto del sistema educativo es inadecuado para el mundo del trabajo actual.

1. Definición de la reconversión profesional

Hasta hace tres o cuatro años, la reconversión profesional se refería en primer término a proveer una oportu-

nidad a aquellos trabajadores que habían sido declarados excedentes de adquirir nuevas habilidades que les permitieran estar lo suficientemente equipados como para retornar al mercado de trabajo. Hoy en día la reconversión profesional es mirada desde otra óptica; el énfasis está puesto ahora, además de lo expresado, en una capacitación simultánea al trabajo, que permite a los trabajadores compatibilizarse con los cambios en el entorno de trabajo y, como consecuencia de esto, acceder a una situación de cierto grado de seguridad con respecto al puesto de trabajo. La reconversión profesional, por lo tanto, puede ahora considerarse que tiene dos significados diferentes:

- i. el retorno al mercado de trabajo de trabajadores “obsoletos”; y
- ii. la compatibilización con los cambios en el entorno de trabajo.

En un informe presentado a la mesa redonda sobre reconversión profesional llevada a cabo en Curazao, en octubre de 1997, Willi Momm, Director de la Oficina de la OIT para el Caribe, dio la siguiente definición sobre la reconversión profesional como es entendida actualmente: *“Tradicionalmente, la reconversión profesional significaba la capacitación en nuevas ocupaciones, una vez que una determinada ocupación en la que un trabajador estaba capacitado se volvía obsoleta o cuando se saturaba el mercado de trabajo. En el entorno actual de polivalencia y de continuos cambios*

Una de las debilidades de la capacitación, es que en muchos casos ha sido ejecutada separada de otros programas organizados por Ministerios u otros organismos públicos. En estos casos hay un gran desperdicio de recursos, tanto humanos como financieros. Una manera de corregir esta situación sería el establecimiento de algún tipo de mecanismo que tuviera la responsabilidad global de gestionar los programas

140 *mo de capacitación de la mano de obra o capacitación de los recursos humanos.”*

Al exponer algunos de los que él consideraba que eran beneficios de la reconversión profesional, Momm expresó lo siguiente: *“La reconversión profesional acrecienta la movilidad ascendente y horizontal de los trabajadores, permite a las empresas reclutar trabajadores de la fuerza interna de trabajo de la empresa para tareas que requieren nuevas habilidades, en lugar de tener que reclutar de un mercado de trabajo externo donde puede existir poca oferta de dichas habilidades. Dicho brevemente, reconversión profesional implica todo tipo de re-*

tecnológicos, este significado ha cambiado. Ahora tendrá que significar cualquier tipo de capacitación que se le dé a un trabajador y que le provea nuevas habilidades que no forman parte del perfil de trabajo establecido para dicho trabajador. La reconversión profesional no es capacitación para el empleo, sino durante el empleo. Para nuestros propósitos, la reconversión profesional es un sinóni-

pacitación, mejora de habilidades y posterior formación profesional que estén a disposición de aquellos trabajadores que poseen un empleo, como también de aquellos que se han vuelto prescindibles y que buscan nuevas oportunidades de empleo.”

2. El posicionamiento de la región en materia de formación profesional y reconversión de la mano de obra

En la región se está viviendo una situación en la que, por un lado, la fuerza de trabajo se ha expandido y continúa expandiéndose. Por otro lado, en muchos países de la región las economías están enfrentando serias dificultades, causadas, en muchos casos, por circunstancias que no pueden ser controladas, como ser la globalización y otros factores económicos que incluyen la liberalización del comercio, la desregulación de los mercados internos y la competitividad internacional.

Con este trasfondo, el desempleo continúa siendo un problema de una magnitud tremenda para la región globalmente considerada. Esta situación impacta negativamente en la actitud de los empleadores hacia ambas actividades dirigidas a sus empleados. En consecuencia, los trabajadores están preocupados por la introducción de cambios tecnológicos, pero también reconocen que estos cambios son tanto inevitables como necesarios. En estas circunstancias la capacitación y la

reconversión profesional de la mano de obra son de absoluta importancia. Pero las evidencias revelan que no se está haciendo lo suficiente. En aquellos lugares donde se brinda capacitación, se hace principalmente con un criterio *ad hoc*, en respuesta a situaciones particulares. Se le debe prestar mucho más atención a este tema para que la región pueda alcanzar una situación de estabilidad, así como para evitar también problemas sociales y económicos de magnitudes significativas. Particularmente los sindicatos deben demostrar inquietud por el aumento del desempleo y por las implicancias específicas que para éstos tiene, ya que muchos de los trabajadores que han perdido sus empleos en los últimos años han sido miembros de sindicatos.

3. Instituciones de formación profesional

En la región existen varios enfoques diferentes sobre la capacitación. A nivel del Mercado Común del Caribe (CARICOM) se ha reconocido la importancia de la formación profesional. Existe una estrategia regional para la educación y formación profesional y técnica. Esta estrategia promueve entre otras:

- El establecimiento de instituciones nacionales de formación profesional.
- Coordinación regional.
- Desarrollo de recursos humanos.
- Conciencia y posicionamiento de la opinión pública.

- Orientación vocacional.
- Certificación y acreditación de los programas de formación profesional y educación técnica.
- Mejoramiento en la infraestructura de los servicios.

Por lo general, de todos modos, la capacitación llevada a cabo en las instituciones de formación profesional y de enseñanza técnica parece estar restringida a las aulas. Hay una gran falta de experiencia práctica, que es de suma importancia para proveer, a quienes reciben la capacitación, el entendimiento y la apreciación de lo que realmente constituye un trabajo y de las actitudes y disciplina necesarias para asumir las responsabilidades que éste trae asociadas. Además de ayudar en el proceso de preparación de la transición del sistema educativo al mundo laboral, la experiencia práctica de trabajo serviría para dar cierta inspiración a quienes reciben capacitación, que la opción tomada, de recibir capacitación, fue una decisión acertada.

La Organización de Estados del Caribe Este (OECS) al realizar una

Los trabajadores y sus organizaciones sindicales normalmente tienen un conocimiento considerable sobre el lado práctico de la planificación del potencial humano y saben el tiempo que lleva capacitar a un trabajador hasta lograr un nivel específico. Lo que falta es que los sindicatos reconozcan la urgencia de estos temas y ajusten su *modus operandi*, particularmente su enfoque sobre los procesos de negociación colectiva.

evaluación de las necesidades existentes, produjo un documento denominado «Políticas de Formación Profesional y Técnica - El camino hacia adelante»

4. Proveedores privados de capacitación

Siempre ha existido un conjunto de entidades de capacitación privadas que pueden hallarse en muchas áreas temáticas diferentes. En tiempos recientes emergió un creciente número de entidades que le prestan especial atención a la capacitación en computación. Desafortunadamente, se le otorga muy poca o ninguna atención al control de la calidad de los cursos llevados a cabo por estos proveedores. Como consecuencia de la falta de supervisión, y de la ausencia de regulación o control del servicio que se provee, mucha gente se ha percatado, con gran decepción, de que la capacitación que recibieron no les ha proporcionado las competencias adecuadas para los requerimientos de los trabajos disponibles o para el desarrollo profesional que buscaban. Por lo tanto parece deseable que el Estado preste mayor atención a la supervisión y/o regulación de tales proveedores.

5. Capacitación en el sector público

Tradicionalmente, una gran parte de la capacitación y de la reconversión profesional tiene lugar dentro del sector público. En muchos países de la

región existen unidades responsables de llevar adelante la capacitación. En muchos casos las personas que son seleccionadas para recibir la capacitación ofrecida lo son, no sólo por sus necesidades de recibir capacitación, sino que en algunos casos por otros factores, como ser su relación con los supervisores. En otros casos, algunas personas que están suficientemente calificadas, y que se beneficiarían enormemente de la capacitación, no son tenidas en cuenta por razones que no están vinculadas con su habilidad ni tampoco con su capacidad de aprovechamiento de ella. Es conveniente constatar que la mayor parte de la capacitación brindada por los organismos de capacitación del sector público está basada en políticas acordes con las metas de desarrollo social de los gobiernos. Estas metas incluyen:

- fomentar el mejoramiento de las habilidades gerenciales, técnicas y profesionales;
- asegurar que las oportunidades de desarrollo individual estén disponibles;
- prestar una especial consideración a las necesidades de los servicios públicos, teniendo en cuenta las limitaciones financieras así como otro tipo de exigencias.

En algunos países se han hecho importantes esfuerzos por satisfacer las demandas de capacitación. En otros, sin embargo, no se ha hecho mucho por formular metas ni por fijar objetivos que estén directamente vinculados con el cumplimiento de objetivos de nivel

micro o macro, o con marcos temporales.

Una de las debilidades de la capacitación, allí donde ella ha sido implementada, es que en muchos casos ha sido ejecutada separada de otros programas organizados por Ministerios u otros organismos públicos. En estos casos hay un gran desperdicio de recursos, tanto humanos como financieros. Una manera de corregir esta situación sería el establecimiento de algún tipo de mecanismo que tuviera la responsabilidad global de gestionar los programas de capacitación y reconversión profesional. Estos programas, guiados por una evaluación de las necesidades existentes, contribuirían significativamente a mejorar el desarrollo y la utilización de las habilidades profesionales, técnicas y gerenciales requeridas por el servicio.

Actualmente hay una notable ausencia de los sindicatos de los servicios públicos en los órganos responsables de la ejecución de los programas de capacitación. Este punto debería ser visto desde la óptica de corregir lo que parece ser una omisión.

6. Capacitación y reconversión en el sector privado

La capacitación y reconversión de la mano de obra existente en el sector privado no está muy difundida. La necesidad de estos programas es reconocida principalmente por las grandes compañías. Estas compañías están dis-

puestas a financiar y estructurar programas de reconversión porque son conscientes del valor que tiene la permanencia de las personas en sus empleos en contraposición al reclutamiento de nuevos trabajadores.

Pero aun en estas organizaciones, en algunos casos existe la tendencia a afrontar los requerimientos de las nuevas tecnologías por medio del despido de personal existente y el reclutamiento de personas de afuera que ya poseen las habilidades y calificaciones requeridas.

7. El papel de los sindicatos en el asesoramiento y dirección de los sistemas de formación

En estos tiempos de rápidos cambios que estamos viviendo, los sindicatos deben cada vez más ocuparse de los complejos problemas emergentes, como el de las nuevas tecnologías, nuevas pautas de trabajo –trabajo subcontratado, trabajo en el hogar, etc.- y el impacto de este desarrollo en la estabilidad y seguridad de los puestos de trabajo.

En estas circunstancias se debería poner especial énfasis en la promoción de la capacitación y la reconversión profesional de la mano de obra. Por lo tanto sería deseable que los sindicatos jugasen un papel activo en el asesoramiento y dirección de los sistemas de capacitación. Esto ayudaría mucho a asegurar que se le presta la atención adecuada a una serie de factores que

serían favorables para aquellas personas que están empleadas actualmente, para quienes se han vuelto prescindibles y para otro grupo importante. la gente joven que está en el umbral del mundo del trabajo.

Algunos de los factores que deberían ser considerados y perseguidos al momento de asesorar sobre los sistemas de capacitación son:

- Anticipar las necesidades futuras e identificar, en la medida de lo posible, los requerimientos de capacidades.
- Evaluar el potencial de capacitación y reconversión de los trabajadores, incluyendo avances en materia académica.
- Planificación y programación de capacitación, tanto en las aulas como en el trabajo (incluyendo acuerdos que permitan la ausencia al puesto de trabajo para recibir capacitación).
- En aquellos casos en que la reducción de personal sea anticipada, deben tomarse rápidas medidas para brindar capacitación y reconversión profesional que permitan adquirir nuevos empleos.
- Donde sea inevitable la prescindibilidad de ciertos trabajadores, la capacitación y la reconversión profesional deben ser negociadas para evitar las consecuencias negativas, tanto sociales como económicas, del desempleo.
- Junto con los empleadores, cuando fuere posible, los organismos

del gobierno y las organizaciones de trabajadores deben buscar el desarrollo de currículos y materiales adecuados a la capacitación requerida. También deben prestar atención a la necesidad de desarrollar sus propios cuerpos de formadores.

Otro papel de los sindicatos en la gestión de los sistemas de formación debe ser el de iniciar acciones tendientes a un análisis del sistema educativo en su conjunto, donde se deberían incluir los siguientes puntos:

- i. un análisis global del sistema;
- ii. un análisis de objetivos; y
- iii. la determinación de necesidades de capacitación.

Adicionalmente, se debe realizar alguna investigación que revelará las actividades y programas que se necesitarán para que el sistema educativo cambie, aunque sea gradualmente, de sus formas tradicionales e incluya temas tales como las condiciones de trabajo, legislación social y negociación colectiva.

En los programas educativos gestionados por los sindicatos deben plantearse discusiones de planificación a nivel de las empresas y de las industrias, participación en el desarrollo social y económico y deben existir también las competencias necesarias para estas actividades.

Es obvio que el emprendimiento de programas de esta magnitud va a

requerir el apoyo de los gobiernos y de la asistencia de los empleadores. Para el caso de los primeros, se deben crear las estructuras, incluyendo la legislación, que posibiliten la capacitación y la reconversión profesional, ya que éstas no son temas exclusivos de empleadores y trabajadores. En el caso de los empleadores, la asistencia puede tomar la forma de licencia educativa paga, de acuerdo con la convención de la OIT en la materia.

8. Convenios colectivos

Algunos de los puntos mencionados anteriormente sugerían que debían haber cambios en la maquinaria de negociación colectiva. No hay razón para que los factores mencionados arriba no sean incluidos en los procesos de negociación colectiva. Los trabajadores y sus organizaciones sindicales normalmente tienen un conocimiento considerable sobre el lado práctico de la planificación del potencial humano y saben el tiempo que lleva capacitar a un trabajador hasta lograr un nivel específico. Lo que hace falta es que los sindicatos reconozcan la urgencia de estos temas y que, consecuentemente, ajusten su *modus operandi*, particularmente su enfoque sobre los procesos de negociación colectiva.

No puede haber capacitación ni reconversión profesional adecuada a menos que ciertas condiciones básicas estén presentes. Lo más importante es que tiene que haber un entendimiento entre empleadores y trabajadores y sus

representantes, sobre los beneficios mutuos derivados de la acción conjunta. Esto es necesario para desarrollar los recursos humanos y para poder sobrevivir en un mundo de creciente competitividad económica.

9. Desarrollo de la participación sindical en la formación profesional a nivel nacional

A nivel nacional, los sindicatos deben buscar tener representación en las instituciones nacionales de formación profesional y, además, una vez que acceden a la representación en estos cuerpos, deben prestar seria atención a su gestión de modo de influir y guiar los sistemas de capacitación.

Además, si los sindicatos realmente quieren ser de máxima utilidad para sus miembros, y para los trabajadores en general, deben celebrar esa oportunidad de participar en los procesos de maximización del empleo.

10. Establecimiento de un fondo para formación

Un punto que merece consideración en la modificación de la maquinaria de negociación colectiva es la introducción de un fondo para capacitación. Este fondo podría establecerse con aportes de los empleadores con un porcentaje de los gastos en salarios. Sería difícil en este momento incluir directrices precisas para la administración de un fondo de este tipo. De todos modos, abre la posibilidad de de-

bate, reflexión, estudio y expresión de puntos de vista. Donde ya existe este tipo de fondos, el movimiento sindical debería participar de su administración y utilización para asegurarse de que se le dan los mejores usos posibles.

11. Implicancias de la reconversión profesional

Uno de los factores de mayor importancia, y al que se le debe prestar atención al abordar el tema de la reconversión profesional, tiene que ver con el establecimiento o la formulación de políticas. Al considerarlas, ciertas cuestiones deben ser revisadas por los sindicatos en una más amplia reflexión. Entre éstas se encuentran las siguientes interrogantes:

146

- ¿En qué extensión se debe aplicar la reconversión?
- ¿Qué criterios de selección se establecerán?
- En los casos de introducción de nueva tecnología, ¿cuales serán los puntos de consideración?
- ¿Qué alternativas existen ante la declaración de excedencia de un trabajador?
- ¿La reconversión dará una oportunidad de desarrollo personal?
- ¿Cuáles serán las restricciones, si es que existe alguna, que se opondrán a los métodos de reconversión?
- ¿Los salarios se verán afectados?
- ¿Qué conexión existe entre la reconversión y la estabilidad laboral?

- ¿Cuan equitativa será la capacitación y la reconversión profesional?

Parece claro que el éxito de la reconversión profesional depende en gran medida de que se llegue a acuerdos entre empleadores y trabajadores y a la naturaleza de los cursos.

En el supuesto de que todas las partes -gobierno, empleadores y trabajadores- estén de acuerdo en que se le debe prestar atención a este tema, la discusión sobre la creación de las estructuras necesarias para asegurar el éxito de estos proyectos debería comenzar cuanto antes.

12. Desafíos para el movimiento sindical

Como ya se mencionó, la capacitación y la reconversión profesional de la mano de obra son temas que requieren un abordaje conjunto de empleadores y trabajadores y de sus respectivos representantes.

Es obvio, sin embargo, que sólo desde una posición de fuerza será posible que los sindicatos hagan la contribución necesaria para lograr una capacitación y una reconversión exitosa en los lugares de trabajo.

Los problemas de los trabajadores varían de un lugar a otro. En algunos lugares de trabajo ellos luchan por la mera supervivencia basándose en los salarios que reciben; en otros enfren-

tan riesgos de salud y seguridad. Por ello es relativamente fácil entender por qué la capacitación y la reconversión profesional no son temas que se encuentren entre los principales reclamos.

El arduo desafío que para los sindicatos tiene el tema es convencer tanto a los empleadores como a los trabajadores de la urgencia de prepararse para las consecuencias de los cambios que se están procesando y los que en el futuro habrán de procesarse, en lugar de temer enfrentarlos.

Para poder alcanzar algunas de las metas –especialmente aquellas relacionadas con “asesorar y guiar los sistemas de capacitación” los sindicatos tendrán, en primera instancia, que hacer funcionar sus propias organizaciones de una manera efectiva. Tendrán que considerar y decidir sobre los caminos y maneras de llevar adelante enseñanza y capacitación ellos mismos. Esto requerirá colaboración con gobiernos, empleadores, universidades, institutos de capacitación y otras ONG.

Un claro problema será el de la financiación. Se tiene que alcanzar un equilibrio entre la financiación que otorga el Estado y las que provienen de otras fuentes. Este enfoque reque-

riría cierta planificación –de corto, mediano y largo plazo- para garantizar su éxito. El avance en este sentido sólo tendrá lugar en la medida en que los sindicatos sean capaces de sobrepasar los obstáculos a los que están destinados a enfrentarse. A pesar de que estos obstáculos no son ni deben ser considerados infranqueables, su identificación y la preparación para enfrentarlos debe ser asumida.

13. Propuesta para la formulación de estrategias

Para avanzar en materia de formación profesional y reconversión de la mano de obra se debe examinar la ha-

bilidad de las diferentes partes para encarar, promover y ejecutar determinados planes. Las siguientes metas deben estar claramente definidas:

- Objetivos de capacitación y reconversión profesional para evitar cualquier malentendido innecesario.
- Señalar la relevancia de ambas.
- Evaluación de necesidades, de modo de evitar duplicaciones y pérdidas y para maximizar la coordinación y entrega de servicios.
- Utilización óptima de los recursos humanos

Es obvio que sólo desde una posición de fuerza será posible que los sindicatos hagan la contribución necesaria para lograr una capacitación y una reconversión exitosa en los lugares de trabajo.

El desarrollo que tiene lugar en las relaciones industriales –flexibilidad, trabajo subcontratado, trabajo en equipo, por nombrar unos pocos- no deben ser pasados por alto. Se debe prestar atención a las innovaciones tecnológicas y organizacionales y a las reformas que son moneda corriente en el actual mundo del trabajo.

Finalmente, la estrategia debe tener en cuenta el ayudar a los trabajadores a asegurarse contra los despidos, ya sea por excedencia o por envejecimiento.

Además de pensiones y seguros de salud, se deben buscar otras soluciones innovadoras, por ejemplo, sistemas regulatorios bien diseñados que protejan a los trabajadores de la explotación, éstos deben ser tanto defendidos como negociados.

14. Conclusión

La capacitación y la reconversión profesional ponen sobre el tapete una serie de temas sociales, económicos y hasta políticos.

El advenimiento del siglo XXI trae grandes esperanzas para algunos. A otros, los vertiginosos cambios tecnológicos y en el escenario económico global, les llena de miedo a la transición. Particularmente, como resultado del desempleo, temen la pérdida de ingresos, así como no ser lo suficientemente capaces de asegurarse algún otro empleo.

Con este trasfondo, el movimiento sindical debe buscar la forma de promover el concepto de educación continua para aquellos trabajadores considerados como los más vulnerables en un entorno de alta competitividad como el actual.

Un punto principal de este mensaje es que los sindicatos tendrán que encarar reformas institucionales fundamentales. Las reformas serán difíciles, pero de cualquier modo deberán ser incluidas en la agenda. Es un desafío muy especial, que de no ser asumido seguramente llevará a algunas dificultades en el futuro, incluyendo la incertidumbre y la inestabilidad del movimiento.

La prioridad a dar a la formación profesional y a la reconversión es vital para todos los países de la región del caribe de habla inglesa. Existe, por lo tanto, una urgente necesidad de enfocar el papel que los sindicatos pueden, y deben, asumir para afrontar los desafíos del desempleo y el alivio de la pobreza. Es apropiado llamar la atención de todos quienes están involucrados con la capacitación y la reconversión profesional de la mano de obra sobre el párrafo introductorio del informe del Director General de la OIT para la Conferencia Internacional del Trabajo de 1980 («La formación: reto de los años ochenta»): *“Los seres humanos son la riqueza de las naciones. Por desgracia, verdades tan evidentes como ésta caen a menudo en el olvido, y está justificado, pues que se las repi-*

ta. Los seres humanos intervienen en el proceso de desarrollo de sus comunidades de dos maneras: contribuyen a la producción, en la que son factores, y constituyen el propósito mismo del desarrollo. Sin ellos la tierra permanecería inculta y los recursos naturales inexplorados, las máquinas no funcionarían y los servicios no tendrían quienes los necesitaran ni los prestaran.. Sin embargo, los seres humanos no son meras herramientas que producen bienes y servicios: son ante todo personas que tienen derecho de vivir una vida decorosa”.