
Entrega especial

LOS TRABAJADORES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Los obreros y la formación profesional

Marcos Supervielle

El artículo muestra el modo como ciertas concepciones teóricas, a través de diversos mecanismos, influyen en las concepciones de los trabajadores y de sus organizaciones representativas. Aunque éstos reciben influencias múltiples referentes al sentido de la formación profesional, ellas pueden ordenarse en dos conjuntos: una visión tecnocéntrica y una visión antropocéntrica del progreso. La visión tecnocéntrica asigna escaso valor a la formación profesional de los trabajadores, al tiempo que la denominada visión antropocéntrica resalta el papel del saber obrero en los procesos productivos, otorgándole a la formación profesional una significación mucho mayor. En la medida que se han ido cambiando las concepciones tecnocéntricas por las antropocéntricas, los trabajadores han revalorizado y otorgado una mayor significación a la formación profesional. Marcos Supervielle es Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República del Uruguay, especializado en Sociología del Trabajo. Marcos@fcs1.fcs.edu.uy

1 1

1. El diálogo entre la teoría y el mundo de las ideas de los trabajadores

Es complejo establecer modelos de relación entre la teoría y el mundo

de las ideas y creencias de los trabajadores, sin embargo es necesario establecer algunas conexiones entre estas dimensiones para poder realizar hipótesis en torno a por qué los trabajadores establecen ciertas estrategias en

un momento dado y otras en otros momentos.

Muchas veces estas conexiones son explícitas. Hay en el movimiento obrero, por ejemplo, corrientes que suscriben el marxismo. Sin embargo, aún en estas ocasiones, es necesario comprender que en la mayoría de las veces se trata de una esquematización del marxismo, de una reducción a ciertas máximas que orientan y justifican las acciones que creen deben llevar a cabo.

1 2

Otras veces la conexión entre la teoría y el mundo de las ideas de los trabajadores es mucho menos explícita. Se relaciona indirectamente a través de propuestas y comunicaciones que se reciben directa o indirectamente a través de otros actores que participan en la producción, sean estos los empresarios o distintos agentes públicos, profesionales, e incluso comunicaciones que se reciben a través de regulaciones, cambios de normas jurídicas, herramientas de gestión, etc.

En todos estos casos los trabajadores pueden bien ser “seducidos” por estas ideas, hacerlas “propias”. Y ello, por la autoridad con que son transmitidas. O, por el contrario, pueden rechazarlas, e incluso los trabajadores pueden rebelarse contra ellas. Pero ninguna de estas alternativas necesariamente es definitiva. La conformación de la opinión de los trabajadores puede ir cambiando con el tiempo en un sentido o en otro.

El “mundo de vida” de las ideas de los trabajadores se encuentra sometido a un continuo bombardeo de ideas de diversos orígenes, a través de distintos mecanismos que van procesando paulatinamente. Pero es en función de estos procesamiento de ideas que poco a poco, van estableciendo sus estrategias, individuales y colectivas a través de sus Sindicatos.

Hasta aquí hemos señalado cómo el mundo de las ideas de los trabajadores se nutre de distintas teorías; sin embargo, también es necesario ver la relación inversa, de qué manera el mundo de las ideas de los trabajadores, en particular las llevadas a la práctica, influyen sobre la teoría. También aquí es necesario precisar a qué nivel teórico nos estamos refiriendo, pero en términos generales podemos señalar que las teorías que intentan ser científicas, que intentan aplicar el método científico, se construyen a partir de evidencia empírica. En este campo específico, se nutren directamente o indirectamente en la propia experiencia de los trabajadores. Y, muchas veces los trabajadores se reconocen en ellas y al hacerlo encuentran fuentes de legitimidad de su práctica.

En este artículo no intentamos estudiar la articulación concreta entre cada propuesta teórica y el mundo de las creencias de los trabajadores reflejados en su “mundo de vida”, lo que implicaría una o varias investigaciones en sí, sino mostrar como ciertas con-

cepciones teóricas, por una vía u otra, directa o indirecta, tienen influencia en las concepciones de los trabajadores.

Más en particular nuestro interés se centra en cómo y qué tipo de teorías han influenciado la postura de los trabajadores y del movimiento sindical en general, sobre la Formación Profesional.

Nuestra tesis general es que si bien los trabajadores en términos generales reciben influencias múltiples con respecto al sentido que se le da a la formación profesional, creemos que estas influencias se pueden ordenar polarmente entre una visión tecnocéntrica y una visión antropocéntrica del progreso. Y en función del polo que prime, se tienen visiones diferentes en materia de formación profesional.

Una segunda hipótesis es que, en la medida en que la propia teoría ha ido evolucionando de una perspectiva tecnocéntrica a una perspectiva antropocéntrica, también en este sentido han ido variando las miradas de la formación profesional desde el mundo de los trabajadores.

2. Los fundamentos de las visiones tecnocéntricas

Aún en los momentos más recientes, en donde claramente es posible constatar que las innovaciones tecnológicas reducen empleo directamente, no hay experiencias de sabotaje industrial o ninguna otra forma de intentos de destrucción de máquinas, tal

como sucedió en el siglo XIX, en los albores de la revolución industrial, con el movimiento luddista, cuando también la incorporación de nuevas tecnologías en la producción industrial destruía puestos de trabajo y competencias laborales tradicionales. Se debe recordar que el concepto de “sabotaje” nació de los golpes que las obreras francesas le daban con sus suecos – “sabots” en francés– a las máquinas de hilar recientemente incorporadas en esta época.

Que no ocurra, que medidas de esta naturaleza no aparezcan en el horizonte de las posibilidades de los trabajadores es debido, en gran medida, a que los mismos comparten la idea que el progreso necesariamente pasa por el desarrollo de la tecnología.

Y esta visión del desarrollo de los trabajadores no proviene tanto de las ideas de la modernización inculcadas por las teorías funcionalistas de posguerra que ponían de manifiesto que los tránsitos que la personalidad realiza hacia la autonomía y su realización eran resultados cruciales y predecibles de la modernización social, que giraba en lo básico en torno a la industrialización de la sociedad (A. Inkeles y D. H. Smith, 1974), sino sobre todo por la penetración de las ideas marxistas divulgadas por los socialistas y, más en particular por el partido comunista también durante la posguerra, que daba al desarrollo de las fuerzas productivas un papel protagónico en el camino al socialismo.

13

Señalamos el papel preponderante del partido comunista en el sentido que esta fuerza política daba un particular énfasis al desarrollo de las fuerzas materiales en el desarrollo de las fuerzas productivas. Se entiende por fuerzas materiales a las máquinas y a los equipamientos industriales. Creemos, sin embargo, que la difusión de estas concepciones entre los trabajadores en este aspecto concreto supera ampliamente el marco de aquellos que se consideraban explícitamente marxistas.

1 4

A la larga prédica marxista realizada por los partidos comunistas en la década de los setenta, los sociólogos del trabajo reciben la influencia y a su vez difunden las ideas de Braverman (1974). Este autor realiza una crítica marxista al proceso de trabajo taylorista, haciendo hincapié en el papel del poder de clase y del control gerencial en el manejo organizacional. Braverman sostiene la tesis de la progresiva descalificación del trabajo, resultante inevitable del desarrollo capitalista en la búsqueda de una mayor y creciente ganancia por parte de los empresarios. Esta búsqueda de ganancia depende de la expropiación sistemática de los saberes obreros llevada a cabo por el cuerpo de técnicos y supervisores. Con la generalización de las automatizaciones que se iniciaba en el período en los procesos de producción, se requerirían calificaciones mucho menos importantes que en las de los procesos mecanizados. En una línea similar de razonamiento Freyssenet plantea que

el cambio técnico está provocando un proceso de descalificación –sobrecalificación de la fuerza de trabajo, pasando a ser mucho más relevante las decisiones de los técnicos.

A partir de estas concepciones fuertemente tecnocéntricas uno puede comprender por qué la formación profesional no aparece como una preocupación central para los trabajadores. Pero la formación profesional tampoco aparecía como una fuerte preocupación debido a las tradiciones organizativas en las que los trabajadores estaban insertos. En efecto, las grandes empresas industriales fueron constituidas a través de las tradiciones organizativas inglesas o españolas que, aproximadamente, reposaban sobre los mismos principios. Se reclutaba a trabajadores muy jóvenes, que apenas supiesen leer y escribir – luego se exigió que los trabajadores tuvieran la primaria – y se les « formaba » a través del sistema de aprendizaje en el puesto de trabajo. Su « formador » era un compañero con más experiencia o su jefe. La carrera del trabajador estaba pautada por distintos aprendizajes. El principio general de organización era el « compromiso » que el trabajador adquiría con la empresa, a la que quedaba ligado durante prácticamente toda su vida laboral. Incluso, en general sus hijos tenían prioridad para ser reclutados. Este modelo organizativo es dominante en las empresas textiles más importantes de origen inglés o español, en los ferrocarriles ingleses, etc. Pero se expande en todas las ramas

industriales. También tuvo un desarrollo en otros lugares de América Latina, yo personalmente la he visto en la organización del trabajo en los ingenios azucareros mexicanos.

El modelo «taylorista» que se instala por primera vez en Uruguay durante la guerra en el frigorífico Swift, y luego de la guerra se expande a otras ramas industriales, también reposa sobre una concepción tecnocéntrica del progreso, ya que la formación que conlleva este tipo de formación profesional no supera un breve «entrenamiento» de unos pocos días en el mejor de los casos.

Los grandes convenios colectivos que se firman en la inmediata posguerra se nutren de ambas tradiciones, por un lado la extrema simplicidad de las definiciones de tareas -incluso describir las funciones productivas en términos de tareas- que se recogen en estos convenios, «traducen» una fuerte influencia de las formas organizativas tayloristas pero, por otro, la estipulación exacta de la cantidad de horas de aprendizaje que cada trabajador debe realizar para acceder a la categoría superior inmediata, como se redactó el Convenio Textil, «traduce» la tradición organizativa inglesa o española. En todo caso, en ninguno de los convenios firmados en ese período o en períodos posteriores hasta los firmados en el período inmediato a la recuperación democrática, le asignarán un lugar privilegiado a la formación profesio-

sional. Esta constatación traduce de alguna forma una visión tecnocéntrica del progreso tanto, por parte de los empresarios como por parte de los trabajadores.

Las visiones tecnocéntricas se vieron fortalecidas con la difusión de las automatizaciones y robotizaciones a partir de dispositivos electrónicos y la creciente incorporación de elementos informáticos en los procesos de la producción. Esta expansión se vio acompañada por procesos utópicos que imaginaron la posibilidad de fábricas sin trabajadores como la posibilidad de sociedades liberadas de las constricciones del trabajo. Se recordó en ese período a autores como Ritcha (Ritcha 1974), que habían desarrollado sus tesis en la década de los sesenta. Estas consideraban que la liberación del hombre pasaba por la liberación de éste con respecto al trabajo, ya que el trabajo generaba una relación alienada del hombre con la máquina. Esta tesis denominada Revolución Científico Técnica, fue muy fuertemente criticada por Coriat (1976). Es particularmente importante señalar que Ritcha era un autor checoslovaco y marxista, y las críticas de Coriat se inscribían dentro de una perspectiva también marxista. Las tesis de Ritcha se inscriben en una visión muy optimista del desarrollo de la tecnología para la humanidad, que puede incluso superar las contradicciones del capitalismo, pero dejaba a los trabajadores fuera de cualquier posibilidad de participar en este desarrollo

ya que el trabajo «directo» -el que normalmente desarrollan los trabajadores- pierde centralidad, y cualquier tipo de protagonismo con respecto al progreso. Incluso les prometía su extinción como categoría o clase social. Pero este debate tiene su relevancia en cuanto al mundo de las ideas de los trabajadores porque sus tesis centrales provenían directamente de Checoslovaquia, Estado del campo socialista.

En conclusión, cualquiera fuera la perspectiva, pesimista u optimista, las cosmovisiones tecnocéntricas del progreso no le asignaban a la Formación Profesional ningún papel central. En este sentido, el sindicalismo, mientras perduraron estas cosmovisiones, no desarrolló ninguna estrategia orientada a la Formación Profesional porque se escapaba del horizonte de posibilidades en la conformación de las estrategias obreras de tipo sindical, de tipo político o incluso de carácter individual. La Formación profesional se veía pues, mucho más ligada a la problemática de la Educación que a la del Trabajo, y desde esta perspectiva se miraba su problemática específica.

3. El fundamento de las concepciones antropocéntricas

El cambio de las cosmovisiones tecnocéntricas del progreso hacia concepciones en las cuales se concibe crecientemente al Trabajador como fuente estratégica del desarrollo y de la modernización comienza a tomar

cuerpo paradójicamente en el momento en que comienzan a difundirse en el mundo esta nueva generación de tecnologías en base a la electrónica y la informática. Ello, porque este proceso es un proceso emergente, que se desarrolla en relación a otros procesos que son cruciales para la transformación de las estructuras empresariales, las transformaciones de los mercados e incluso de los mercados de trabajo. Dos eventos parecen cruciales para desencadenar las transformaciones antedichas. Estos son la crisis del petróleo y el fin del acuerdo de Bretton Woods con el consecuente flotamiento del dólar a partir de ese entonces. Detrás de estos eventos, la transformación y, sobre todo, la fluctuación de los precios del petróleo y del dinero, que en el cálculo económico anterior de las empresas simplemente era considerado un parámetro.

En los países desarrollados, pero en particular en Italia, las grandes empresas acosadas por grandes problemas financieros resultante de los cambios de reglas de juego, se vieron obligadas a realizar profundos procesos de reestructuración, tanto para competir nacionalmente como internacionalmente frente a las cambiantes condiciones de mercado que establecían las nuevas reglas de juego emergente (Piore y Sabel 1984).

Las pequeñas empresas se han transformado a la vez, dotándose, a través de consorcios, de diversas formas

asociativas y, en algunos casos, de servicios reales suministrados por los entes locales, y de instituciones e instrumentos semejantes a los que poseen las grandes empresas, que las ha hecho capaces de resistir de forma más o menos eficaz la creciente competencia internacional, (Regini y Sabel, 1989).

Los procesos de reconversión han implicado la búsqueda de una *flexibilidad* cada vez mayor, es decir, una capacidad de adaptación rápida a la creciente inestabilidad del mercado o, para ser más precisos, una capacidad de utilizar las máquinas y trabajadores en diferentes combinaciones para hacer frente a los cambios en el nivel y en la composición de la demanda. Una de las formas de búsqueda de una mayor flexibilidad y adaptabilidad a las transformaciones rápidas del mercado ha sido la de revisar el criterio básico de la producción orientada a un público masivo, modelo dominante en el período anterior, es decir, separar el dominio del proyecto de la ejecución y, en segunda instancia, acercar la producción a las necesidades del consumidor. Este nuevo tipo de empresa fue denominado de *especialización flexible* (Piore y Sabel op.cit.). Esto pues conllevó procesos de trabajo más integrados y con crecientes exigencias de calificación, básica o profesional, que debordan el simple aprendizaje en el puesto de trabajo.

Basados en otra realidad, en Alemania (occidental) en donde no se si-

guen las pautas de reconversión que se dieron en Italia, (Kern y Schumann, 1989) en un estudio realizado en tres ramas industriales (automotor, bienes de capital y química), se sostendría la existencia de un contundente proceso de reprofesionalización del trabajador. Y ello ligado a un nuevo modelo de producción distante del taylorista en la medida que, en vez de profundizarse la división de trabajo, la descalificación de los trabajadores y el autoritarismo que lo acompaña, se estaba dando la integración de tareas, el empleo, la optimización de las competencias obreras y la construcción de relaciones laborales más horizontales.

Por otro lado, emerge en el mercado internacional la producción japonesa de excelente calidad y muy competitiva en el mercado internacional. Ella se construye a partir de un modelo de características diferentes de los modelos tayloristas y fordistas que habían hegemonizado la producción en los países desarrollados durante muchas décadas. El modelo japonés es sistematizado para los franceses por Coriat (Coriat 1991) y para los países de lengua inglesa por Womack, Jones y Roos (Womack, James y Roos 1992).

Coriat, según Carrillo y Iranzo (Carrillo y Iranzo, 2000) señala las siguientes características que caracterizan al modelo japonés denominado «Ohnismo», por Ohno el ingeniero de la empresa Toyota:

a) polivalencia y pluriespecialidad,

17

- b) reintroducción de tareas y funciones de diagnóstico reparación y mantenimiento;
- c) reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación;
- d) reasociación de tareas de programación y programación.

Womack, Jones y Roos incorporan el concepto de *lean production* que se puede traducir como producción liviana o producción ajustada (Superielle y Guerra 1993).

Más allá de las caracterizaciones del modelo japonés, éste llega a conocimiento de los trabajadores en América Latina en relación a la importancia de incorporar la calidad a los procesos productivos, por un lado, y a participar en distintos tipos de herramientas de gestión (círculos de calidad total, grupos de mejora, etc.) que valorizan los conocimientos adquiridos o contruidos por los trabajadores en su práctica laboral y su ingenio para resolver problemas concretos de producción. Todo ello pone de relieve la consideración de las calificaciones de los trabajadores.

De todos lados el viejo paradigma tecnocentrista parecía cuestionado, aunque como señala Coriat (op.cit) no necesariamente muerto. En efecto, algunas empresas intentaron un *neotaylorismo* asistido por computadora, lo que es una modernización de un modelo tecnocéntrico, buscado a través de

las nuevas posibilidades que brinda la informática: rutinizar y abstraer los procesos complejos.

En todo caso parecería que ningún modelo de organización productiva tiende a transformarse en totalmente hegemónico, e incluso los modelos antropocéntricos que se utilizan en algunas empresas aparecen como basados en principios muy diferentes.

Es en este contexto que se va imponiendo el concepto de competencias (Ver Carrillo e Iranzo op.cit.). Concepto que justamente intenta dar cuenta de la mayor complejidad de los conocimientos técnicos necesarios por parte de los obreros pero que, poco a poco, fue ampliándose conceptualmente e incorporando la consideración de una variedad de capacidades y cualidades humanas que se requieren para optimizar la producción en un contexto de flexibilidad productiva. La creciente incertidumbre en la cual se realiza la producción exige una movilización de conocimiento y saberes de muy diferente naturaleza. Pero uno de los problemas centrales del enfoque de la competencia laboral es que va más allá de la empresa y requiere toda una institucionalización del sistema que es visto por muchos empresarios como una nueva regulación y por ello se resisten a ella. Varios intentos se han realizado en América Latina pero aún no aparece como consolidado ningún proyecto. México aparece como el país que ha impulsado las competencias labo-

rales con mayor entusiasmo, pero ello implica cambios en los sistemas de educación, principalmente técnica, en la determinación de los salarios y, sobre todo, reconocer y contabilizar lo aprendido en la práctica (Mertens, 1996).

4. La evolución de las concepciones en Uruguay, la evolución de las concepciones de los trabajadores

En América Latina, si bien no se produjeron procesos tan drásticos y rápidos como los ocurridos en los países desarrollados, poco a poco estas nuevas orientaciones productivas fueron incorporándose de una forma u otra. Sobre todo frente a la creciente competencia que conllevó la radical apertura de los mercados de los distintos países latinoamericanos. El imposible mantenimiento de los mercados protegidos que habían dado lugar al auge de la producción industrial en el período de « sustitución de importaciones » llevó a muchos empresarios a buscar nuevos rumbos y modelos competitivos en un mercado abierto. Los distintos estudios sobre calificaciones y competencias laborales se ven muy fuertemente influenciados por los debates de los países desarrollados, observando en una primera fase la degradación del trabajo y, en una segunda, la búsqueda de nuevas calificaciones, en particular de tipo intelectual, incorporación de funciones de vigilancia y supervisión de los procesos producti-

vos a las tareas de los obreros (Carri-
llo e Iranzo op.cit.).

En Uruguay la reconversión industrial y productiva generó profundas transformaciones, particularmente en aquellas ramas industriales que se habían desarrollado bajo la protección de un mercado cerrado. Ramas como la textil, la metalurgia, el caucho, el cuero y los frigoríficos vieron cerrar las puertas de muchas de sus grandes empresas o sufrir transformaciones y reducciones importantes de personal.

En las reconversiones también se perciben dos tendencias opuestas. La primera, mayoritaria, intentando mantener el sistema anterior pero profundizándolo, produciendo productos más simples, buscando reducir costos productivos a través de reducción de salarios e impulsando para ello desregulaciones, etc. Incluso en muchos casos ante el sentimiento de incapacidad de poder competir con las calidades y precios de sus competidores extranjeros, se abandonó la función productiva asociándose a sus competidores y guardando solamente las funciones comerciales. Todo ello presupone incorporar mano de obra poco calificada y bregar por una mayor desregulación laboral, logrando por esta vía reducir los costos laborales.

Otra tendencia es de orientarse a una especialización flexible incorporando maquinaria y equipamientos de última generación e intentando incorporar a los trabajadores a los procesos

productivos, preocupándose por su formación profesional.

La primera tendencia tiene también una fuerte vocación antisindical, buscando en el debilitamiento de los sindicatos mayores posibilidades de desregulación. Con respecto a la segunda tendencia, la dirigida a la especialización flexible, parte de las empresas se orientaron a intentar sustituir a los sindicatos asumiendo la organización de todas las funciones de movilización de las competencias. Algunas pocas optaron por darle una participación creciente a los sindicatos, involucrándolos en los procesos de especialización flexible, siendo más transparentes en la información de la empresa e incluso compartiendo con el sindicato parte de la gestión del personal.

20

La muy fuerte movilidad de personal que supuso la reconversión industrial y de servicios conllevó a un fuerte debilitamiento de los Sindicatos y la problematización en torno a la Formación Profesional debe observarse en este contexto.

Por un lado muchos de los climas sindicales no eran favorables a intentar participar en reestructuras porque tenían la convicción que la gran responsabilidad de las reconversiones era de los propios empresarios y que los efectos negativos de la reconversión solamente los pagaban los trabajadores. También en muchos procesos de reestructuras los sindicatos percibieron

que junto a la reestructura se intentaba desplazar a funciones y espacios de negociación donde el sindicato operaba. A otro nivel, la cultura taylorista que se había instalado entre los trabajadores hacía que considerasen que cualquier esfuerzo o exigencia de Formación Profesional debía ser pagado, tanto por las horas dedicadas a la Formación, como por la adquisición de las responsabilidades que se podían derivar en el trabajo de obtener dicha formación. Es decir, se concebía que la formación profesional debía traducirse directamente en salario. Tampoco colabora la tradición marxista, con el énfasis que se ha dado al desarrollo de las fuerzas productivas y a la concepción de lucha de clases en la cultura obrera uruguaya, en donde la participación sindical en las reestructuras era sospechosa de ser una forma de colaboración de clase.

Pero poco a poco estas posiciones radicales han ido cambiando aunque todavía subsisten y en ciertos casos se vuelve a ellas con fuerza. De todas formas uno percibe que van primando las miradas sobre la necesidad de la Formación Profesional, tanto para poder mantener en funcionamiento las empresas en donde se trabaja, como para lograr estabilizarse profesionalmente en la rama en donde se desarrolla la actividad. La idea de «empleabilidad», tan resistida por los trabajadores en sus inicios, porque veían su identidad y proyección al futuro a partir de la estabilidad en sus puestos de trabajo, va

evolucionando en la búsqueda de una estabilidad más allá de carácter profesional, más allá de su situación de empleo, estable o no, y de categoría de la ocupación, asalariado o no.

En todo caso los problemas de Formación Profesional y de Competencias Laborales dejó de ser una preocupación solamente de los sindicatos de la enseñanza para transformarse en una preocupación de todo el sindicalismo. En las distintas participaciones institucionales en torno a estos tópicos, el PIT-CNT ha enviado a sindicalistas de distintas ramas y crecientemente ve en la Formación Profesional un espacio de negociación con sus partenaires sociales: el Estado y las cámaras empresariales.

6. Conclusiones

A través del presente trabajo hemos intentado ver la relación existente entre las teorías y los trabajadores y qué función tenían las primeras en la medida en que eran recibidas y asimiladas por los segundos. Todo ello vinculado a la Formación Profesional. Creemos que la evolución de las posiciones que los trabajadores en general o los sindicatos han tomado dependieron muy profundamente de ciertas concepciones fundamentales en cuanto al papel de la tecnología y el trabajador en el desarrollo. Las ideas recibidas, de distintas fuentes y aún de signo contrario pero que provenían de concepciones tecnocéntricas comunes, tenían

como consecuencia una muy marginal consideración de la Formación Profesional por parte de los trabajadores y de los sindicatos.

Ahora bien, en la medida que poco a poco han ido cambiando las concepciones tecnocéntricas por las concepciones antropocéntricas, poco a poco la significación de la Formación Profesional ha ido aumentando en la consideración de los trabajadores. Con respecto a los sindicatos, además de hacer suya la nueva perspectiva de los trabajadores, les permite abrir nuevos espacios de negociación con el Estado y con los empresarios. Entre otras razones porque la Formación Profesional tiene varias posibles orientaciones y múltiples finalidades y, por lo tanto, es un espacio de discusión y negociación legítima.

2 1

Finalmente, como espacio de negociación, puede ser de extrema importancia en la medida en que el sindicalismo deberá reorientarse a las pequeñas y medianas empresas que aparecen como las que más generarán empleo en los años venideros, pero en donde las malas condiciones de trabajo, inestabilidad y la falta de sindicalización son un lugar común. La participación en las instancias de Formación Profesional pueden abrir la posibilidad que los trabajadores se acerquen a los sindicatos si perciben que a través de este mecanismo pueden mejorar sus condiciones de trabajo y estabilidad en los puestos de trabajo o en su actividad profesional. ♦

Bibliografía

- Braverman, H. (1974) Trabajo y capital monopolista. México: Nuestro Tiempo.
- Carrillo, J. y Iranzo, C. (2000) Calificación y Competencias Laborales. En: Garza Toledo, E. de la (Coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: El Colegio de México/Flacso/UNAM/Fondo de Cultura Económica.
- Coriat (1991) Penser à l'envers. París: Christian Bourgois.
- Inkeles y Smith, D.H. (1994) Becoming modern : Industrial Change in six Developing Countries. Cambridge: M. A. Harvard.
- Mertens, L. (1996) Competencia laboral. Sistemas surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Piore, M. y Sabel, Ch. (1984) The second international divide. Nueva York: Basic.
- Regini, M. y Sabel, Ch. (1989) Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80. Sociología del Trabajo, Madrid, n. 6, Nueva época.
- Ritcha, R. (1974) La civilisation au carrefour. París: Antrophos.
- Supervielle, M. y Guerra, P. (1993) De la producción en masa a la producción ajustada. Montevideo.
- Womack, J. y Roos (1992) The machine that changed the world. Nueva York: Rawson.