

La formación profesional y el trabajo decente

José Olivio Miranda Oliveira

El trabajo decente es, entre otras cosas, un trabajo con libertad sindical y acceso al diálogo social y formación profesional. Ambas son parte esencial de un trabajo digno. Por eso en la perspectiva sindical que aquí se presenta, la participación de los trabajadores en la formación es, también, un requisito del trabajo decente. José Olivio Miranda Oliveira es miembro del Consejo de Administración, grupo de los trabajadores.

joseolivio@uol.com.br

Introducción

Siempre que el tema es trabajo decente, insisto en resaltar que ese asunto interesa mucho a los trabajadores y a los sindicatos. Al final, nuestra historia está vinculada a la necesidad de mejorar las condiciones de remuneración, higiene, salud y seguridad en el trabajo. Fue así en los tiempos de la Revolución Industrial, y también en los tiempos del nuevo liberalismo y de la globalización. En el uso corriente, el término *decente* está muy ligado a la dignidad. Trabajo decente, como sinónimo de trabajo digno, siempre interesó a la clase trabajadora.

La experiencia del embajador Juan SOMAVÍA como relator de la Conferencia de Copenhague fue fundamental para establecer el concepto de trabajo decente, como respuesta a

la tendencia de precarización, aprovechando la discusión que la OIT acumuló en su historia, y en especial, en la última década del siglo XX, durante el mandato de Michel HANSENE, el Director General de entonces, cuando la OIT estuvo bajo el asedio de un pensamiento económico que preconizaba el fin de todas las garantías y regulaciones, como forma de liberar a las fuerzas económicas y alcanzar un nuevo camino de desarrollo. La producción de normas, clamaban los mensajeros del neoliberalismo, debería dar lugar a la cooperación técnica.

Claro que se trataba de un tema polémico -hoy, un poco menos- porque además de contar con el impulso de gobiernos importantes, como la administración Reagan en los Estados Unidos y de Margareth Thatcher en el Reino Unido, el ideario del consenso

8 9

Trabajo decente, como sinónimo de trabajo digno, siempre interesó a la clase trabajadora

de Washington entusiasmaba a amplios sectores empresariales. En las reuniones del Consejo de Administración oímos de un representante de los empleadores ameri-

canos: “ustedes pueden tener empleos o normas, no ambos”. La propuesta de Trabajo Decente es la negación de esa frase. Los principios que dieran origen a la OIT y a las normas internacionales del trabajo constituyen los fundamentos del trabajo decente.

Nunca está de más repetir los cuatro principios y derechos fundamentales:

90

- libertad sindical y negociación colectiva;
- rechazo del trabajo forzoso u obligatorio;
- combate a la explotación del trabajo infantil; y
- eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo.

Mi obligación (más que un deber de oficio), es apuntar, desde el punto de vista de los sindicatos, las dificultades a superar para que de hecho acontezca ese feliz casamiento entre la formación y el trabajo decente

Sobre esa base fueron definidas las cuatro prioridades actuales de la OIT, traducidas en ocho programas focales internacionales:

- principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- empleo y renta decerosos para hombres y mujeres;

- protección social para todos; y
- diálogo social.

Urge transformar esas y otras definiciones en realidad. Si no, tendremos apenas un montón de bellas palabras y principios edificantes, sin correspondencia en la vida real. Y la vida real está cada vez más dura en las playas meridionales. En este debate, entonces, mi obligación (más que un deber de oficio), es apuntar, desde el punto de vista de los sindicatos, las dificultades a superar para que de hecho acontezca ese feliz casamiento entre la formación y el trabajo decente.

Formación profesional y Diálogo Social

Nuestra región, América Latina, y nuestro país, Brasil, convivían con una forma de explotación económica volcada hacia los centros desarrollados, que trataba muy mal a los trabajadores. Estoy hablando de nuestro pasado colonial apoyado en la mano de obra esclava. Gilberto Freyre describió muy bien la formación de Brasil en su “Casa Grande y Senzala”. El cuadro no debe de haber sido muy diferente en los otros países de nuestra América. En este sentido, formación profesional y diálogo no constituyen una tradición, digamos así, histórica.

El pasado reciente de industrialización tampoco destaca por el diálogo social. A pesar del alto índice de regulación legislativa, las relaciones de trabajo han sido muy conflictivas. En el

Brasil, el trabajador fue considerado hiposuficiente y la organización sindical -junto con un sistema de eliminación de conflictos- fue impuesta por el Estado, negando viabilidad efectiva al diálogo social. No existe negociación cuando el camino pasa obligatoriamente por la justicia laboral. Este mismo sistema impuesto por la dictadura de Vargas definió la formación profesional como monopolio de las asociaciones de empresarios.

Estamos ante un proceso histórico que tuvo como consecuencia un conjunto de déficits. Más allá de encontrar culpables o responsables, la tarea prioritaria es identificar los déficits a superar. Estamos de acuerdo, entonces, con el enfoque presentado por el Director General en su Memoria a las 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. ¿Cuáles serían los déficits que nos afectan y que precisan ser superados para que nos aproximemos a las propuestas enunciadas en el documento brindado por Cinterfor/OIT?

Sin lugar a dudas, cuestiones como representatividad real, libertad de organización, incentivo a la negociación colectiva y al diálogo social, componen la mayor parte de este déficit histórico, que encuentran en la Declaración de 1998 un excelente instrumento para su superación.

Libertad sindical, representatividad y responsabilidad

Los sindicatos y las organizaciones de empleadores gozan en nuestro

país de un *status* y una representatividad otorgada por el Estado. La tradición de la década del 40 no fue totalmente superada por la Constitución de 1988. Los trabajadores avanzaron en el rumbo de la libertad sindical, creando las centrales sindicales y nuevas estructuras de representación sindical, como sindicatos nacionales, federaciones y confederaciones democráticas, unificando categorías por ramas de actividad. Pero no completaron la tarea iniciada en los años 80. Hay motivos y justificativos, internos y externos al movimiento. Independientemente de encontrar a los responsables o definir las causas principales, tarea de mayor importancia, podemos llegar fácilmente al consenso de que hay mucho por avanzar en esta área. No podemos continuar como un país que tiene miedo a la libertad sindical. Vamos a poner este asunto en el orden del día. La OIT puede ayudar mucho en esta cuestión, siempre que haya disposición y buena voluntad para eso. Nuestra tradición corporativista no se puede deshacer de la noche a la mañana, pero tampoco puede servir de pretexto para la continuidad del cuadro actual. Multas estratosféricas de tribunales de trabajo, negación práctica del derecho a la huelga y representación impuesta por el Estado deben dar lugar a un sistema de relaciones de trabajo que contemple la complejidad de los días actuales.

El monopolio de la formación sindical por las confederaciones patronales a través del sistema "S" precisa ac-

El monopolio de la formación sindical por las confederaciones patronales a través del sistema "S" precisa actualizarse, dando lugar a un sistema que cuente con la participación efectiva de los trabajadores, con transparencia y rendición de cuentas a la sociedad, que paga al final de cuentas los impuestos que alimentan el sistema

9 2 agropecuario y los servicios de transportes. Son sectores importantes, fundamentales para el país, pero la sustentabilidad de nuestra realidad económica exige contemplar las pequeñas y medianas empresas, además de los profesionales autónomos y microempresarios, normalmente ignorados, o por lo menos relegados a un segundo lugar, por el sistema actual. Es un déficit importante a superar.

Como efecto colateral a contabilizar, registro aún los impases en la libertad sindical, que el modelo actual acarrea. ¿Cómo garantizar el derecho a la libre organización de los empleadores si el sistema de provisión de recursos para formación pro-

tualizarse, dando lugar a un sistema que cuente con la participación efectiva de los trabajadores, con transparencia y rendición de cuentas a la sociedad, que paga al final de cuentas los impuestos que alimentan el sistema. Además de la necesaria participación de los trabajadores en la gestión del sistema, los problemas de formación profesional y perfeccionamiento de habilidades, no están limitados a los sectores más dinámicos de la economía, como la manufactura, la construcción civil, el comercio, el negocio

fesional presupone la unicidad sindical?

Los trabajadores no están exentos de problemas, dificultades y déficits provocados por la permanencia de un sistema de solución de conflictos que se congeló en el tiempo, ignorando la dinámica de los tiempos actuales. No proponemos la destrucción de un sistema que ha prestado servicios a la sociedad brasileña, ni queremos substituir a los empresarios en su gestión. Apenas entendemos que no cabe el monopolio. Reconocemos los avances de PLANFOR y participamos de los espacios tripartitos que fueron abiertos a partir de la nueva Constitución, como es el caso del CODEFAT y del Consejo Administrador del FGTS. Pero todavía falta mucho. Es preciso avanzar. Queremos reglas claras en la definición de la representatividad y estamos dispuestos a asumir responsabilidades. El trabajo decente puede ser un indicador de nuevas actitudes.

Unamos, por tanto, la acción al pensamiento y vamos a dar inicio a un proceso de discusión tripartita, apoyado en el diálogo social preconizado en el Convenio 144 y en los principios y derechos fundamentales de la Declaración de 1998, junto con otros instrumentos como la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y Política Social, aprobada en 1977 y actualizada en 2000, sin olvidar la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Tenemos los instrumentos. Con disposición podemos construir una realidad mejor. ♦