



**Capacitación y
Profesionalización Obrera
en Colombia**

**Anita Weiss de Belalcázar
Orlando Grisales**

Profesores del Departamento de Sociología,
Universidad Nacional de Colombia

El desarrollo industrial colombiano se caracteriza por la coexistencia de diversas formas de producción, diversos niveles técnicos y tamaños de empresas, a las que van asociadas formas organizativas, condiciones de trabajo y relaciones laborales muy diferentes.

Una sobreposición de etapas, cuya influencia en los países desarrollados se da en una forma mas diferenciada, hacen que la mano de obra en la industria afronte tanto entre diversos tipos de empresas como en el ámbito de una misma empresa, simultáneamente, los efectos a veces contrapuestos de procesos de mecanización y los procesos de automatización de la producción o que al tiempo que se introducen formas tayloristas de organización del trabajo se busque la implantación de círculos de calidad y de participación. Es corriente por ejemplo, encontrar en una misma empresa formas artesanales en la producción y el uso de computadores en la administración; o que al lado de un moderno sistema automático se realice en la misma empresa, la fabricación puramente manual de un producto.

La industrialización en Colombia es relativamente reciente y todavía predomina la producción de bienes de consumo y bienes intermedios, siendo casi inexistente la producción de bienes de capital, lo cual incide sobre el tipo de actividades y calificaciones requeridas.¹

A pesar de que existe una gran cantidad de empresas pequeñas, las empresas más grandes, con más de 200 personas ocupadas, que

representaban el 7% del número de establecimientos, producían en 1988 el 63% del total de la producción y ocupaban el 47% de la mano de obra; mientras que las empresas que tenían entre 10 y 50 trabajadores, constituían el 71% del número de establecimientos, ocupaban el 23% de la mano de obra y aportaban el 13% de la producción.²

Cerca de 500.000 personas ocupadas en la industria (en establecimientos de más de 10 trabajadores) que representan el 7.5% de la población económicamente activa, muestra una oportunidad reducida de trabajar en la industria, sin que el aumento de la producción industrial haya implicado un aumento correlativo del empleo en el sector. La escasa absorción de nueva mano de obra por parte de la industria en los últimos años, se ha realizado predominantemente bajo formas de empleo precarias, tales como el empleo temporal, el subcontrato o el trabajo a domicilio. Un 60% del total de personas que laboran en el sector industrial, calculado en cerca de 1.400.000 personas trabajan bajo estas formas precarias de empleo y en el llamado sector "informal".³

Por otra parte, una baja estructuración del sistema educativo y del mercado laboral hace que personas con niveles de calificación muy distinta o aún sin ninguna calificación formal, puedan desempeñar tareas semejantes, sin que exista para ello una norma sobre la exigencia de certificación de estudios.

Corrientemente se hace la distinción entre operarios no calificados, semicalificados y calificados, pero no hay una delimitación clara de lo que significan estas diferencias, ni existe una figura socialmente reconocida semejante

* Ponencia presentada en el IV Coloquio Colombiano de Sociología, Cali, Universidad del Valle, Departamento de Ciencias Sociales, Noviembre 27-30 de 1990. Esta ponencia presenta resultados de la investigación sobre "Condiciones de trabajo en la industria colombiana". Esta investigación fue financiada por la Fundación Volkswagen de Alemania y se realizó en cooperación entre el Departamento de Sociología de la Universidad Nacional y la Universidad de Bremen. Los integrantes del equipo de investigación sobre "Condiciones de trabajo en la industria Colombiana", de la cual se presentan aquí algunos resultados preliminares, son: Anita Weiss de Belalcazar, Directora del Proyecto, profesora del Departamento de Sociología, Universidad Nacional. Rainer Dombois, Co-investigador por parte de la Universidad de Bremen. Orlando Grisales, Profesor del Departamento de Sociología, Universidad Nacional. Sociólogos: Wigfredo Castañeda, Carmen Marina López y Gina Romero.

1 En 1988 los bienes de consumo eran el 47% de la producción, los bienes intermedios el 45.2% y los bienes de capital el 7.8%, según cifras citadas por Planeación Nacional, estudio sobre desarrollo de la industria, inédito, con base en Cuentas Nacionales de Colombia, 1989.

2 Encuesta manufacturera, DAÑE 1988.

3 Estimados del ministerio de Trabajo, en "Estadísticas del trabajo" con base en Encuesta Manufacturera, 1988. Se designan como pertenecientes al sector "informal" las unidades de producción con menos de 10 personas ocupadas.

a lo que sería un obrero profesional en Francia o un Facharbeiter alemán.

Teniendo en cuenta estas condiciones nos preguntamos:

Qué significa ser obrero industrial en Colombia, en términos de la trayectoria ocupacional, la situación y las posibilidades laborales y sociales de distintos grupos de trabajadores?

Cuáles son las principales líneas de diferenciación entre estos grupos? Es posible hablar de una profesionalización obrera en Colombia?

La situación actual de los obreros se entiende como un momento de un proceso, cuyas características más importantes se reconstruyeron a través de la trayectoria ocupacional. Tanto las trayectorias ocupacionales como la situación y las probabilidades de los trabajadores se analizaron en relación con el contexto

En Colombia coexisten varias formas de calificación que se pueden vincular a dos modalidades básicas: la calificación interna y la calificación externa a las empresas

laboral en las empresas, lo cual hace que nuestro estudio se diferencie del análisis de biografías o historias de vida.⁴

Como un resultado de nuestra investigación podemos decir que la principal línea de diferenciación entre los trabajadores industriales es la calificación. Trabajadores con distintos niveles de calificación, adquirida de diferentes maneras, tendrán distintas probabilidades de ingreso, de desplegar sus conocimientos, de valorizar su fuerza de trabajo, de conseguir un trabajo en el mercado y diferentes orientaciones subjetivas.

En la medida en que esta diferenciación trasciende el marco empresarial, nos preguntamos acerca de la profesionalización obrera.

La "profesionalización" se analiza aquí bajo la perspectiva de las indicaciones teóricas de Max Weber, para quien la profesionalización depende de los siguientes factores:

- la posesión de un mínimo de calificaciones, reconocidas socialmente, que hace referencia a las características y formas de calificación;
- la forma de especificación, especialización o coordinación de servicios existente en la sociedad. Este factor hace referencia al proceso de división social y división técnica del trabajo;
- la posibilidad de encontrar oportunidad de ingresos duraderos en el mercado de trabajo;
- y una cierta articulación estamental, que siempre existe en toda profesión.⁵

A. Calificación Interna y Calificación Externa en la Industria Colombiana

1. Contexto Histórico de las Distintas Formas de Calificación.

En Colombia coexisten varias formas de calificación que se pueden vincular a dos modalidades básicas: la calificación interna y la calificación externa a las empresas. La califi-

4 El contexto laboral en las empresas se analizó a través de la incidencia del tipo de producto, la naturaleza del proceso, la técnica, la organización del trabajo, la estrategia de uso de la mano de obra, y las características y estrategias de los trabajadores. Este conjunto de factores nos permitió analizar cómo las empresas se proveían de al mano de obra que requerían, de acuerdo con sus necesidades y teniendo en cuenta el tipo de trabajador existente en la sociedad en distintos momentos. Estos aspectos se analizaron mediante estudios de casos en 18 empresas de Bogotá y la aplicación de una encuesta a 509 trabajadores y la realización de cerca de 120 entrevistas a directivos, mandos medios y trabajadores.

5 Weber, Max. "Economía y Sociedad". México, F.C.E. 1956, capítulo segundo. A diferencia de otros autores, como Parsons y la tradición anglosajona en general, el concepto de profesión en Weber no excluye a los trabajadores industriales.

cación interna es una calificación por experiencia, la calificación externa, puede ser tanto empírica o por experiencia como de carácter formal, en institutos técnicos. El predominio de cada una de estas formas de calificación remite a las condiciones en que históricamente la industria se ha provisto de la mano de obra calificada que necesita y a ellas van asociadas una serie de factores que influyen sobre la diferenciación de los trabajadores, sobre su situación y sus probabilidades.

a. La calificación en las primeras etapas de la Industrialización.

A diferencia de lo que sucedió en países europeos como Inglaterra o Alemania, en Colombia no existió una tradición artesanal importante que sirviera de base a la industria para reclutar la mano de obra calificada que requería, y por lo general, los primeros trabajadores industriales fueron personas de origen rural y con muy bajo nivel de escolaridad.

Hablar de la industria colombiana durante las primeras décadas del siglo, es hablar de las empresas grandes, que fueron consolidando su posición en el mercado, al lado de un número alto de talleres pequeños y medianos de carácter más artesanal o manufacturero que industrial.

Según el primer censo industrial realizado en el país, en 1945, había 7848 establecimientos que ocupaban 135.400 personas, de los cuales 115.517 eran obreros y 19.883 empleados. Solamente 6 establecimientos ocupaban más de 1000 trabajadores cada uno; mientras que 5.645 establecimientos (el 76%) ocupaban entre 1 y 10 personas cada uno, el 23.8% del total.⁶

La industria en Colombia como en otros países de América Latina fue en sus primeras etapas casi exclusivamente de bienes de consumo. Las ramas de alimentos, textiles, bebidas, tabaco y prendas de vestir, concentraban en 1945 el 73% de la producción industrial. La

⁶ Censo Industrial 1945, resumen general, Contraloría General de la República, 1947, p. 520.

A diferencia de lo que sucedió en países europeos como Inglaterra o Alemania, en Colombia no existió una tradición artesanal importante que sirviera de base a la industria para reclutar la mano de obra calificada que se requería, y por lo general, los primeros trabajadores industriales fueron personas de origen rural y con muy bajo nivel de escolaridad

maquinaria requerida para la industria era importada y junto a ella se trajeron técnicos extranjeros, como un componente tecnológico necesario para el montaje y puesta en marcha de los nuevos procesos industriales, desconocidos hasta entonces en el país.

Los técnicos extranjeros fueron los encargados de dirigir el montaje de la maquinaria, organizar el proceso productivo y calificar a la mano de obra. Existen testimonios acerca de cómo en muchas de las empresas de esta primera época de industrialización, técnicos extranjeros, muchos de ellos alemanes, formaron a los obreros en el proceso de trabajo. Los trabajadores ingresaban como ayudantes y a través del aprendizaje paulatino adquirían la categoría de operarios y eventualmente podían llegar a ser jefes o supervisores.

Este sistema de calificación implicaba la transferencia a la industria del principio de formación propio del artesanado que reproducía la relación de autoridad y conocimientos entre ayudante, oficial y maestro. La autoridad del jefe o supervisor en este sistema se basaba en el mayor conocimiento del proceso, adquirido a través de la experiencia.

Aunque los datos sobre la capacitación técnica en instituciones especializadas en esta época son muy fragmentarios, es posible establecer que ésta tenía un carácter limitado.

Según el informe Lebreu entre 1946 y 1953 habían egresado 6736 alumnos de establecimientos de enseñanza industrial.⁷

Desde el siglo XIX se habían formado escuelas de Artes y Oficios en varias ciudades, siguiendo el modelo francés. Existían algunos institutos de comunidades religiosas, como el Colegio León XIII, o el Asilo de San Antonio, dedicado inicialmente a la protección de niños pobres, en los que se impartía alguna formación técnica.

El instituto más importante era el Instituto Técnico Central de Bogotá, que se había iniciado como escuela de artes y oficios en el siglo XIX y a principios del siglo contaba con una sección de enseñanza secundaria, proveía calificación en áreas técnicas y tenía un programa de formación de ingenieros.⁸

Aunque en estos institutos se impartía una formación en mecánica, herrería, forja, electricidad y carpintería, predominaba en ellos la concepción de la necesidad de dar una formación moral a los alumnos. Se les inculcaba además de un saber útil, principios Éticos y hábitos laborales asociados al trabajo manual. Se trataba de la formación moral del pueblo, de la dignificación a través del trabajo manual para evitar que cayeran en la desocupación y el vicio, antes que de un propósito sistemático de calificación de mano de obra para la industria.⁹

No parecía existir tampoco una presión de las empresas sobre las instituciones educativas para que estas formaran la mano de obra calificada que requerían, ya que predominaba la idea de que cada empresa podía formar internamente a sus trabajadores.

7 Citado en Castañeda, Wigberto. "Bogotá: industria y trabajadores 1900-1945". Tesis de grado. Departamento de Sociología, 1989, p. 23.

8Ibid.

9 Safford, Frank. "El ideal de lo práctico" Bogotá. El Ancora, 1989, p. 33 y ss.

Historias de empresas o datos sobre las primeras etapas de empresas antiguas, indican que en las primeras etapas de la industrialización predominaba el proceso de formación interna de los trabajadores. Este tipo de formación interna en las condiciones iniciales de la industrialización tenía un alto componente de especificidad, por el carácter reducido del sector de industrias modernas y la inexistencia de varias empresas con procesos semejantes, lo que hacía que difícilmente el reconocimiento y la posibilidad de aplicar la calificación adquirida en una empresa pudiera trascender los límites de la misma.

predominaba la idea de que cada empresa podía formar internamente a sus trabajadores. Con el tiempo, algunas empresas se convirtieron en verdaderas "escuelas" técnicas

Con el tiempo, algunas empresas se convirtieron en verdaderas "escuelas" técnicas. Junto con la formación "técnica" los trabajadores, muchas veces de origen rural y con muy bajos niveles de escolaridad, fueron adquiriendo hábitos regulares de trabajo, disciplina laboral, aprendiendo el cuidado de las máquinas y de ellos mismos, el trato con los compañeros y jefes, en fin, adquiriendo una educación para el trabajo en las fábricas y una socialización en el medio industrial, que implicaban el abandono de sus hábitos propios de la vida rural.

b. Cambios en la Industria y el sistema educativo a partir de la postguerra.

Hasta la postguerra el desarrollo de la industria se había concentrado en la creación de fábricas en el sector de bienes de consumo; las décadas de 1950 y 1960 fueron de un gran

dinamismo en el crecimiento y diversificación industrial y las nuevas empresas se establecieron ante todo en el sector de bienes intermedios entre los que se destacaba la industria química, de caucho y metalmecánica.

Muchas de las empresas que se establecieron en el país en esta etapa, algunas como filiales de fábricas extranjeras, se crearon desde el comienzo como empresas "grandes" en términos de los parámetros existentes en el país. Un mercado estrecho y protegido condicionó un crecimiento industrial caracterizado por la diversificación antes que por el aumento de producción en un mismo renglón. Esto fomentó la formación de conglomerados industriales y financieros a los que se vinculan las principales empresas industriales.

La creación de nuevas empresas grandes y el crecimiento de muchas antiguas, fue acentuando el carácter oligopólico de la estructura industrial. A diferencia del período anterior, a partir de la postguerra muchas empresas se fundaron con capital extranjero, como filiales de grandes multinacionales. Ingresaron al país nuevos procesos y nuevas tecnologías y aunque se continuó con la práctica de traer técnicos extranjeros para asesorar la instalación de las nuevas fábricas y preparar a los técnicos y operarios colombianos, en este período se produjo una vinculación mucho más amplia de ingenieros colombianos a la industria.

El proceso de diversificación de la industria y la dinámica del sector, con un crecimiento promedio del 8% anual, se extendió hasta 1974. A partir de 1975 la industria entró en un proceso de crisis, que se hizo sentir especialmente a comienzos de la década del 80. Entre 1980 y 1984 la industria sólo creció en un 1% y aunque posteriormente tuvo una recuperación, con un crecimiento promedio de 5%, su

avance en los últimos años se ha dado en condiciones restrictivas.

A la pérdida de dinamismo de la industria se ligó su incapacidad de absorción de mano de obra, por lo cual se han cuestionado insistentemente tanto la capacidad de la industria para constituirse en motor del desarrollo, como el modelo de sustitución de importaciones, la protección del mercado interior y la alta dependencia del Estado, que históricamente habían sustentado el crecimiento industrial.

c. Cambios en el sistema de calificación.

El crecimiento y la diversificación industrial y los cambios tanto externos como internos en las empresas, planteaban nuevas exigencias de calificación de la mano de obra, a

las que no podía responder la industria mediante la capacitación interna como lo había hecho hasta entonces. El Estado comenzó a tener un papel importante en este aspecto, como lo tenía en el desarrollo de la propia industria. Varias misio-

nes extranjeras insistían en la falta de personal calificado para afrontar las tareas del desarrollo. Se recalca la necesidad de planificar la oferta de la mano de obra, y se ligaba la posibilidad de superar el "subdesarrollo", a la extensión de la educación y la calificación.

En este contexto, el gobierno creó en 1957 el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Con la creación del Sena se produjo



***Aunque la capacitación
interna constituyó la forma
de calificación típica de la
mano de obra en la primera
etapa de la industrialización,
hoy en día todavía
encontramos esta forma de
calificación en varias
empresas***

una racionalización de las diferentes formas de capacitación de la mano de obra que había hasta el momento en el país. A la vez que se creaba la posibilidad de hacer un aprendizaje durante dos años para adquirir un "oficio" a través de una modalidad de formación dual, que combinaba la calificación en la escuela y la práctica en las empresas, se definía la posibilidad de habilitar rápidamente a una persona que se había formado empíricamente para desempeñar mejor algunas tareas, o para completar su formación empírica, mediante cursos cortos, de habilitación y complementación.

Con ello se formalizaban diferentes modalidades de calificación técnica, que suponían diferentes vías de adquirir los conocimientos requeridos para desempeñar tareas calificadas en las empresas.

Por otra parte, continuaban existiendo los institutos que impartían enseñanza técnica como parte de la educación secundaria. Hacia finales de la década del 60, se propuso la creación de la educación vocacional a nivel secundario y la creación de los Institutos de Educación Media Diversificada, INEM, con el interés de formar un tipo de bachiller que pudiera integrarse rápidamente al mercado de trabajo con base en una definición vocacional y una calificación técnica básica. Sin embargo, este propósito fracasó, ante el bajo prestigio social de las labores técnicas y el deseo muy generalizado de continuar estudios superiores

al terminar el bachillerato. Por ello, en 1978 el gobierno tuvo que igualar las diferentes modalidades de bachillerato para que todas sirvieran de base para continuar estudios superiores, quitando así al bachillerato técnico el carácter de un tipo de estudio "terminal".¹⁰

Desde el punto de vista de la creación de las bases de una "profesionalización" obrera, la introducción de modalidades de estudio de tiempo completo para jóvenes, con dos o tres años de duración -Aprendizaje, CAP y posteriormente formación de técnicos¹¹-, diferenciados de las modalidades de cursos cortos de habilitación y complementación, que están diseñados de acuerdo con necesidades muy puntuales de las empresas y se adecúan a las estructuras ocupacionales de las mismas, tiene singular importancia.

La formación a través de estas "carreras" técnicas, incluye además de la capacitación técnica, cursos de ética, en los cuales se inculca la valoración del trabajo, la responsabilidad, adaptabilidad y disciplina; cursos de educación física, de derecho laboral, trabajo comunitario y formación cultural a través de cursos de arte y de teatro, con lo cual se busca dar una educación más integral a los futuros aprendices y técnicos.¹²

2. Características de la calificación Interna

Aunque la capacitación interna constituyó la forma de calificación típica de la mano de obra en la primera etapa de la industrialización, hoy en día todavía encontramos esta forma de calificación en varias empresas, no solamente como rezago histórico, sino determinada por políticas y necesidades de las empresas. Por lo general se trata de la enseñanza

10 Ramírez, Jaime. "Una experiencia de educación popular en contexto estatal". En: Teoría y práctica de la educación popular. Bogotá, CHD, agosto 1983.

11 El CAP. Certificado de Aptitud Profesional se puede obtener a través de la acumulación de varios cursos cortos. La formación de técnicos, se inició a fines de la década del 60.

12 SENA. "Educación, formación profesional y empleo", Bogotá, 1984.

de habilidades y conocimientos, difíciles de encontrar en el mercado laboral.

La calificación interna se realiza mediante la formación paulatina en el proceso de trabajo, para realizar un conjunto de tareas relativamente complejas, que no se limitan a tareas parciales y repetitivas o conocimientos puntuales, sino que implican un conocimiento más amplio y multilateral, que puede consistir en el conocimiento minucioso del objeto de trabajo, de las instalaciones, la adquisición de habilidades manuales o artesanales, el manejo de máquinas especiales o el control de instalaciones complejas. En la medida en que los conocimientos y habilidades requeridas están ligadas a procesos y técnicas particulares de determinadas empresas, este tipo de calificaciones tienen un carácter específico. En algunos casos la complejidad y variedad de tareas que se deben realizar da lugar a la conformación de un "oficio específico", en la medida en que el reconocimiento y la valoración de estas calificaciones se da solamente en el marco de una empresa o a lo sumo de un conjunto de empresas similares.¹³

Hemos diferenciado la calificación u oficio específico de aquellas calificaciones que comprenden un conjunto de conocimientos y habilidades que, por el desarrollo de la técnica, han alcanzado en la sociedad un grado de complejidad, amplitud y generalidad, que ha permitido la configuración de oficios universales. La universalidad se refiere tanto a la amplitud como al reconocimiento más generalizado de los conocimientos, y que, a diferen-

cia de las calificaciones específicas, trasciende el marco empresarial. En las primeras etapas de la industrialización se impartían mediante la calificación interna, tanto los conocimientos propios de "oficios específicos", así como conocimientos que formaban parte de oficios universales. Un ejemplo de "oficios" específicos podían ser los de cerveceros, cigarreros, o paileros; mientras que los soldadores, mecánicos, o electricistas constituyen oficios universales.¹⁴

Aunque hoy en día todavía es posible adquirir conocimientos propios de oficios universales a través de la calificación interna, ésta

Un ejemplo de "oficios" específicos podían ser los de cerveceros, cigarreros, o paileros; mientras que los soldadores, mecánicos, o electricistas constituyen oficios universales.

13 Estas calificaciones u "oficios" específicos se diferencian por su amplitud y complejidad de las calificaciones que se adquieren por una formación interna en ciertas habilidades o conocimientos y que dan lugar a niveles de semi-calificación.

14 En el censo industrial de 1945 los 115.517 obreros ocupados en la industria estaban agrupados en 1.062 ocupaciones diferentes que se referían a las actividades que realizaban los obreros en la empresa. Aunque no es posible establecer el grado de calificación requerida, por su denominación es posible suponer la existencia de una gran cantidad de ocupaciones específicas, al lado de algunas que hacen referencia a actividades puramente artesanales y otras, que se refieren a calificaciones propias de oficios universales modernos.



***Estas calificaciones
específicas son altamente
valoradas en las empresas, y
los trabajadores que cuentan
con ellas por lo general
tienen niveles de
remuneración, posibilidades
de realizar una "carrera"
interna dentro de la empresa
y de permanecer en ella***

se liga fundamentalmente a la formación en conocimientos específicos para los que no existe una formación institucional.¹⁵

Estas calificaciones específicas son altamente valoradas en las empresas, y los trabajadores que cuentan con ellas por lo general tienen niveles de remuneración, posibilidades de realizar una "carrera" interna dentro de la empresa y de permanecer en ella, mayores que aquellos trabajadores que carecen de esta calificación.

Los trabajadores que en las empresas fueron objeto de nuestra investigación contaban con calificaciones en un "oficio" específico,¹⁶ ganaban más que los trabajadores no calificados y tenían un promedio de antigüedad superior a 5 años. Por el hecho de que estas calificaciones específicas sólo pueden adquirirse paulatinamente en el trabajo, mediante un pro-

ceso de ascensos ligados al aprendizaje, no es posible vincular trabajadores temporales a este tipo de labores.

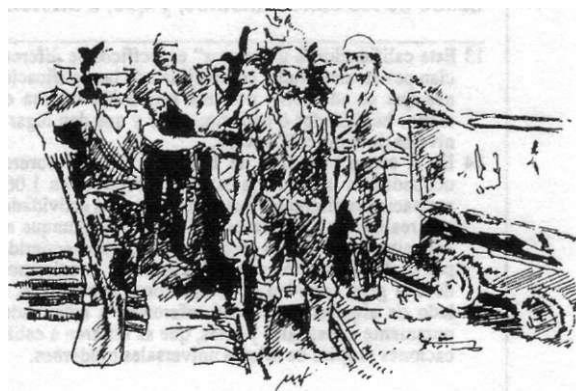
El interés de los empresarios de mantener a los trabajadores que poseen estas calificaciones vinculados a las empresas, coincide con el interés de los trabajadores de permanecer en aquellas empresas en que se formaron y donde sus calificaciones son valoradas, ya que éstas no son reconocidas más allá del ámbito empresarial. Sin embargo, esta situación a la vez que da ventajas al trabajador, lo "amarra" a determinadas empresas y limita su poder de negociación sobre el valor de su fuerza de trabajo.

La organización de los puestos de trabajo apropiada a la adquisición paulatina de una calificación específica, implica una gradación que generalmente comienza con el cargo de ayudante, el paso posterior a titular y eventualmente a jefe y supervisor. Por lo general, el ingreso a la empresa o a las secciones que cuentan con este sistema de organización y calificación, se realiza solamente al nivel más bajo, y a partir de allí es posible ascender a los niveles medios o superior mediante una selección, propia de relaciones de "cierre" de los mercados de las empresas y de "exclusión social" en el acceso a los mismos, propio de los mercados internos de trabajo.

¹⁵ Este tipo de formación puede darse a diferentes niveles, que abarcarían desde las calificaciones de quienes generalmente se designan como semi-calificados hasta las formas más complejas, que aquí hemos llamado propias de un "oficio" específico.

¹⁶ Ejemplos de oficios específicos son los de "refinador físico" en una empresa de grasas, un "moldeador" en la fabricación de materiales para la construcción, de un "pailero" en una empresa que produce bocadillos.

¹⁷ Ingrid Drexel en el estudio sobre "Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderung und Beharrung", Campus. 1982, analiza condiciones y carreras ocupacionales típicas para los Angelernte y Facharbeiter en Alemania. Aquí se estableció una diferenciación semejante, pero referida a las condiciones particulares de Colombia.



En otros oficios, como el de soldador, electricista o niveles de la actividad técnica, como en el caso de los torneros o mecánicos automotrices, se encuentran tanto personas que se han formado empíricamente a través de la experiencia, como personas que se forman en institutos técnicos

La posibilidad de ascender mediante un aprendizaje paulatino, da a los trabajadores la perspectiva de poder realizar una carrera dentro de la empresa, lo cual constituye un factor de motivación y de integración a la misma.

Por otra parte, el sistema de calificación interna implica que la antigüedad de los trabajadores sea valorada en relación con la adquisición de la calificación y la experiencia.

Por tratarse de actividades como el manejo de instalaciones o máquinas especiales, el control de sistemas integrados en procesos continuos con poca intervención de la mano de obra o labores de tipo artesanal, las calificaciones específicas por lo general presentan límites a la standarización y subdivisión de tareas, lo cual tiende a preservar su complejidad.

3. La Calificación Externa

Los cambios que han tenido lugar después de la postguerra han permitido que muchas empresas puedan reclutar la mano de obra calificada externamente. El desarrollo de Institutos técnicos que ofrecen una calificación en áreas como soldadura, electricidad y electrónica, mecánica, mecánica de mantenimiento, etc., así como la existencia de núcleos suficientemente numerosos de empresas que utilizan este tipo de calificaciones, ya sea en la

producción y, especialmente en las secciones de mantenimiento, permiten hablar de un mercado de "oficios" en estos campos. Estos oficios industriales tienen un carácter universal y ya no corresponden a calificaciones específicas para algunos procesos o técnicas particulares como había ocurrido durante la primera etapa de la industrialización.

Algunos oficios universales continúan teniendo un carácter artesanal y las calificaciones requeridas se adquieren básicamente en talleres pequeños, como ocurre con los latoneros y pintores, y en parte con los soldadores o los mecánicos automotrices. Las empresas más grandes o medianas, recluían cada vez con mayor frecuencia a los trabajadores con este tipo de calificaciones adquiridas externamente, en los talleres.

En otros oficios, como el de soldador, electricista o niveles de la actividad técnica, como en el caso de los torneros o mecánicos automotrices, se encuentran tanto personas que se han formado empíricamente a través de la experiencia, como personas que se forman en institutos técnicos.

Sin embargo, la coexistencia de calificación formal mediante cursos y la calificación adquirida exclusivamente por experiencia, no significa que exista una "equivalencia" entre estas formas de calificación, ya que entre dirigentes empresariales, jefes de producción y aún entre los mismos trabajadores, está muy extendida la opinión acerca del carácter puntual y limitado de la formación puramente empírica, frente a la posibilidad que tienen las personas que cuentan con calificación técnica formal, de desempeñarse en un rango más amplio y variado de actividades que forman parte del oficio, de ampliar el ámbito de sus responsabilidades y de adaptarse más fácilmente a los cambios técnicos u organizativos.¹⁸

Muchas veces a las empresas no les inte-

¹⁸ Al respecto existe un amplio material informativo proveniente de las entrevistas y encuestas de la investigación.

resa cómo se formaron los trabajadores que recluta, sino sus conocimientos y habilidades, medidos a través de una prueba práctica que se realiza para determinar su ingreso. Sin embargo, aunque con diferencias según la naturaleza de los oficios (por ejemplo no se daría en el caso de oficios más artesanales como la latonería o la pintura), la calificación técnica formal tiende a desplazar a la calificación empírica.

La posibilidad de ingresar a una empresa, especialmente a las grandes, sin calificación y adquirir un oficio exclusivamente por la experiencia interna, se considera un hecho del pasado, imposible de repetir hoy. La mayoría de las empresas exigen la calificación técnica como requisito de ingreso para desempeñar labores calificadas.

Por otra parte, desde la década del 60, con la diferenciación más clara entre la calificación interna y la calificación externa, la iniciación en los oficios por parte de los trabajadores, ha tendido a realizarse bajo la forma típica que presenta hoy: Formación técnica institucional en algunos oficios industriales y formación empírica, especialmente en talleres o empresas pequeñas, en los oficios artesanales "modernos".

Según los datos de nuestra encuesta, la mitad de los trabajadores con un oficio moderno se inició en una institución técnica, la otra mitad, adquirió su oficio en un taller o una empresa del sector industrial.

Los trabajadores con oficios artesanales, en cambio, se formaron en su mayoría en

La posibilidad de reclutar mano de obra calificada en el mercado laboral permite a las empresas una mayor autonomía frente a las cualidades de la mano de obra, que ya no tienen que formar internamente. Paralelamente se procura una mayor autonomía del trabajador frente a las empresas

talleres industriales o de servicios, o en alguna empresa, a través de la experiencia.

Consecuencias de la Calificación externa

La posibilidad de reclutar mano de obra calificada en el mercado laboral permite a las empresas una mayor autonomía frente a las cualidades de la mano de obra, que ya no tienen que formar internamente. Paralelamente se procura una mayor autonomía del trabajador frente a las empresas, ya que cuenta con calificaciones "transferibles" más allá del ámbito de una sola empresa, lo cual reduce su dependencia de las mismas y le permite un mayor poder de negociación sobre el valor de su fuerza de trabajo.

Este poder es relativo, debido a la estrechez del mercado y las limitadas oportunidades de encontrar trabajo en la industria. Sin embargo, ante la proliferación de formas de contratación diferentes a la relación como asalariado a término indefinido, las personas con una calificación en un oficio "universal", pueden trabajar en mejores condiciones como subcontratistas o mediante contrato temporal, que quienes carecen de calificación. Por otra parte, en las empresas se sigue valorando la

Cuadro 1		
Lugar de Iniciación en el Oficio		
	Oficio Industrial	Oficio Ajpsanal
Instituto técnico	52	17
Talleres	26	47
Empresa	22	36
	100	100
	(85)	(75)

FUENTE: Encuesta eje la investigación sobre condiciones de trabajo en la industria colombiana.

En otros oficios, como el de soldador, electricista o niveles de la actividad técnica, como en el caso de los torneros o mecánicos automotrices, se encuentran tanto personas que se han formado empíricamente a través de la experiencia, como personas que se forman en institutos técnicos

La posibilidad de ascender mediante un aprendizaje paulatino, da a los trabajadores la perspectiva de poder realizar una carrera dentro de la empresa, lo cual constituye un factor de motivación y de integración a la misma.

Por otra parte, el sistema de calificación interna implica que la antigüedad de los trabajadores sea valorada en relación con la adquisición de la calificación y la experiencia.

Por tratarse de actividades como el manejo de instalaciones o máquinas especiales, el control de sistemas integrados en procesos continuos con poca intervención de la mano de obra o labores de tipo artesanal, las calificaciones específicas por lo general presentan límites a la standarización y subdivisión de tareas, lo cual tiende a preservar su complejidad.

3. La Calificación Externa

Los cambios que han tenido lugar después de la postguerra han permitido que muchas empresas puedan reclutar la mano de obra calificada externamente. El desarrollo de Institutos técnicos que ofrecen una calificación en áreas como soldadura, electricidad y electrónica, mecánica, mecánica de mantenimiento, etc., así como la existencia de núcleos suficientemente numerosos de empresas que utilizan este tipo de calificaciones, ya sea en la

producción y, especialmente en las secciones de mantenimiento, permiten hablar de un mercado de "oficios" en estos campos. Estos oficios industriales tienen un carácter universal y ya no corresponden a calificaciones específicas para algunos procesos o técnicas particulares como había ocurrido durante la primera etapa de la industrialización.

Algunos oficios universales continúan teniendo un carácter artesanal y las calificaciones requeridas se adquieren básicamente en talleres pequeños, como ocurre con los latoneros y pintores, y en parte con los soldadores o los mecánicos automotrices. Las empresas más grandes o medianas, reclutan cada vez con mayor frecuencia a los trabajadores con este tipo de calificaciones adquiridas externamente, en los talleres.

En otros oficios, como el de soldador, electricista o niveles de la actividad técnica, como en el caso de los torneros o mecánicos automotrices, se encuentran tanto personas que se han formado empíricamente a través de la experiencia, como personas que se forman en institutos técnicos.

Sin embargo, la coexistencia de calificación formal mediante cursos y la calificación adquirida exclusivamente por experiencia, no significa que exista una "equivalencia" entre estas formas de calificación, ya que entre dirigentes empresariales, jefes de producción y aún entre los mismos trabajadores, está muy extendida la opinión acerca del carácter puntual y limitado de la formación puramente empírica, frente a la posibilidad que tienen las personas que cuentan con calificación técnica formal, de desempeñarse en un rango más amplio y variado de actividades que forman parte del oficio, de ampliar el ámbito de sus responsabilidades y de adaptarse más fácilmente a los cambios técnicos u organizativos.¹⁸

Muchas veces a las empresas no les inte-

¹⁸ Al respecto existe un amplio material informativo proveniente de las entrevistas y encuestas de la investigación.

resa cómo se formaron los trabajadores que recluta, sino sus conocimientos y habilidades, medidos a través de una prueba práctica que se realiza para determinar su ingreso. Sin embargo, aunque con diferencias según la naturaleza de los oficios (por ejemplo no se daría en el caso de oficios más artesanales como la latonería o la pintura), la calificación técnica formal tiende a desplazar a la calificación empírica.

La posibilidad de ingresar a una empresa, especialmente a las grandes, sin calificación y adquirir un oficio exclusivamente por la experiencia interna, se considera un hecho del pasado, imposible de repetir hoy. La mayoría de las empresas exigen la calificación técnica como requisito de ingreso para desempeñar labores calificadas.

Por otra parte, desde la década del 60, con la diferenciación más clara entre la calificación interna y la calificación externa, la iniciación en los oficios por parte de los trabajadores, ha tendido a realizarse bajo la forma típica que presenta hoy: Formación técnica institucional en algunos oficios industriales y formación empírica, especialmente en talleres o empresas pequeñas, en los oficios artesanales "modernos".

Según los datos de nuestra encuesta, la mitad de los trabajadores con un oficio moderno se inició en una institución técnica, la otra mitad, adquirió su oficio en un taller o una empresa del sector industrial.

Los trabajadores con oficios artesanales, en cambio, se formaron en su mayoría en

Cuadro 1		
Lugar de Iniciación en el Oficio		
	Oficio Industrial	Oficio Artesanal
Instituto técnico	52	17
Talleres	26	47
Empresa	22	36
	100	100
	(85)	(75)
FUENTE: Encuesta de la investigación sobre condiciones de trabajo en la industria		sobre condiciones de trabajo en la industria

La posibilidad de reclutar mano de obra calificada en el mercado laboral permite a las empresas una mayor autonomía frente a las cualidades de la mano de obra, que ya no tienen que formar internamente. Paralelamente se procura una mayor autonomía del trabajador frente a las empresas

talleres industriales o de servicios, o en alguna empresa, a través de la experiencia.

Consecuencias de la Calificación externa

La posibilidad de reclutar mano de obra calificada en el mercado laboral permite a las empresas una mayor autonomía frente a las cualidades de la mano de obra, que ya no tienen que formar internamente. Paralelamente se procura una mayor autonomía del trabajador frente a las empresas, ya que cuenta con calificaciones "transferibles" más allá del ámbito de una sola empresa, lo cual reduce su dependencia de las mismas y le permite un mayor poder de negociación sobre el valor de su fuerza de trabajo.

Este poder es relativo, debido a la estrechez del mercado y las limitadas oportunidades de encontrar trabajo en la industria. Sin embargo, ante la proliferación de formas de contratación diferentes a la relación como asalariado a término indefinido, las personas con una calificación en un oficio "universal", pueden trabajar en mejores condiciones como subcontratistas o mediante contrato temporal, que quienes carecen de calificación. Por otra parte, en las empresas se sigue valorando la

complementación de la formación técnica en institutos con la experiencia y la especialización en los procesos o equipos particulares de cada empresa, lo cual hace que los trabajadores en las áreas de mantenimiento o quienes se especializan en el manejo de ciertos equipos particulares de las empresas, tengan a través de esta experiencia también probabilidades de obtener mayores ingresos y mayores niveles de estabilidad laboral.

El recurso a personas con calificaciones adquiridas "externamente" hace que en las empresas tienda a desvalorizarse la antigüedad, como factor que implicaba mayor remuneración y probabilidades de ascenso, frente a la calificación, que en las nuevas circunstancias cobra mayor importancia. La tendencia a reemplazar a trabajadores antiguos con bajas calificaciones o con formación empírica adquirida en el proceso de trabajo, por trabajadores más jóvenes con formación técnica, muchas veces rompe el sistema de reclutamiento interno, la perspectiva de ascensos y de hacer una carrera dentro de las empresas y la posibilidad de integración a las mismas, que estaban asociados al sistema de calificación interna, y que conllevaba relaciones de "cierre" del mercado.

La tendencia a reemplazar a trabajadores antiguos con formación empírica adquirida en el proceso de trabajo, por trabajadores más jóvenes con formación técnica, muchas veces rompe el sistema de reclutamiento interno, la perspectiva de ascensos y de hacer una carrera dentro de las empresas



B. Diferenciación y Profesionalización Obrera

Mecánicos, soldadores, electricistas, pintores o latoneros, son portadores de un conjunto de conocimientos que conforman un "oficio universal" reconocido en la sociedad colombiana. Aunque como veíamos, existen diversos grados y maneras de formación y diferencias cualitativas entre estos oficios, el poseer o no un oficio universal, implica probabilidades diferentes de obtener un ingreso, de consecución de trabajo en el mercado, de valoración de la fuerza de trabajo y diferentes orientaciones subjetivas.¹⁹

1. Diferencias en el Ingreso

Independientemente de la antigüedad, el tamaño de la empresa y el tipo de contrato (temporal o permanente), los trabajadores con oficio universal reciben un salario más alto que los trabajadores no calificados en un oficio.

¹⁹ Los datos siguientes fueron obtenidos a través de la encuesta en la investigación sobre "condiciones de trabajo en la industria colombiana".

Cuadro 2
Nivel Salarial de Grupos de Trabajadores según Tamaño de la Empresa
Porcentajes

INGRESOS	Total Muestra		Empresa pequeña		Mediana		Grande	
	Oficio Universal	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio
1 A 2 Salarios Mínimos	23	70	50	97	57	75	8	55
Más de 2 Salarios Mín.	77	30	50	3	43	25	92	45
	100	100	100	100	100	100	100	100
	(191)	(317)	(12)	(65)	(49)	(106)	(130)	(126)

Puede verse cómo a medida que disminuye el tamaño de la empresa, la diferencia en el ingreso entre estos grupos de trabajadores se hace menor.

Entre los trabajadores de más de 10 años de antigüedad, concentrados particularmente en las empresas grandes, la diferencia salarial entre aquellos que tienen un oficio y quienes no tienen un oficio universal se reduce. En estas empresas un 58% de los trabajadores antiguos sin oficio tienen salarios semejantes a los de trabajadores con oficio.

El factor empresa explica aquí la diferencia, ya que en las empresas grandes es donde podemos encontrar el pago de salarios más altos y un mayor reconocimiento salarial a la antigüedad, debido a su capacidad financiera y a la lucha de los sindicatos en este sentido.

oficio moderno se iniciaron en el mismo a través del estudio en un instituto técnico, mientras que los trabajadores con oficios artesanales se formaron en su mayoría en talleres industriales o de servicios, o en empresas, a través de la experiencia.

La escogencia de un oficio artesanal por parte de los trabajadores, por lo general estuvo ligado a situaciones casuales y circunstanciales que no fueron previstas. En los oficios modernos, en la medida en que la calificación en institutos comienza a ser una alternativa importante a la calificación empírica, el 63% de jóvenes que cuentan con un oficio moderno, optaron por ese tipo de calificación con anterioridad a su experiencia laboral y antes de cumplir los 18 años de edad.

Los que tienen un oficio artesanal, en cambio, para quienes no existe una formación escolarizada, el 76% aprendió su oficio en el trabajo y cerca del 50% se inició en el mismo después de los 19 años de edad.

Las razones por las cuales adoptaron su oficio, difiere igualmente entre quienes tienen

2. Trayectoria Ocupacional

Iniciación en el Oficio

Como habíamos señalado en el Cuadro No. 1, la mitad de los trabajadores con un

Cuadro 3
Nivel Salarial de Grupos de Trabajadores según Antigüedad
Porcentajes

INGRESOS	Total Muestra		Uedad 0 años		Uedad 1 años		Temporales	
	Oficio Universal	Sin Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Sin Oficio
1 A 2 Salarios Mínimos	23	70	5	42	34	80	39	91
Más de 2 Salarios Mín.	77	30	95	58	66	20	61	9
	100	100	100	100	100	100	100	100
	(191)	(317)	(75)	(98)	(85)	(135)	(31)	(79)

FUENTE: Encuesta a trabajadores, estudio sobre condiciones de trabajo en la industria colombiana.

un oficio universal moderno y quienes tienen un oficio más artesanal: mientras que para los trabajadores que tienen un oficio moderno, predominan razones como la iniciativa propia y el gusto por el oficio, entre quienes tienen un oficio más artesanal, se destacan las razones de tipo circunstancial, y el carácter fortuito del acceso al mismo.

Lo anterior nos señala, que si bien ante quienes carecen de calificación en un oficio, los trabajadores con oficio tienen situaciones y probabilidades diferentes, entre los diferentes tipos de oficios, se establecen también diferencias notorias: quienes cuentan con oficios modernos, tienden a iniciarse en ellos antes de ingresar al mercado laboral, con anterioridad a los 18 años de edad, a través de estudios técnicos de duración igual o mayor a los dos años, motivados por su gusto por el oficio y por su propia iniciativa.

Los oficios artesanales, en cambio, tienden a adquirirse a través de la experiencia, en talleres o empresas pequeñas, con posterioridad a los 19 años de edad y se llega a ellos por razones más circunstanciales o fortuitas.

Continuidad en el Oficio

En la trayectoria ocupacional de los trabajadores con oficio, tanto industrial como artesanal, es posible observar una continuidad en el desempeño del mismo. Una vez que se adquiere el oficio, este tiende a mantenerse a través de diferentes experiencias laborales. Esto permite a los trabajadores valorizar su fuerza de trabajo a lo largo de diferentes experiencias. La posibilidad de trabajar en varias empresas pero en un mismo oficio, comprueba por otra parte, la existencia de un mercado de oficio, que a diferencia de lo que ocurría durante las primeras décadas del siglo, trasciende los marcos de unas cuantas empresas.

Por su parte, las trayectorias ocupacionales de los trabajadores sin oficio universal, no permiten un proceso de valorización de su fuerza de trabajo a través de las diferentes experiencias. No se observa en la trayectoria

La posibilidad de trabajar en varias empresas pero en un mismo oficio, comprueba por otra parte, la existencia de un mercado de oficio, que a diferencia de lo que ocurría durante las primeras décadas del siglo, trasciende los marcos de unas cuantas empresas.



de este grupo de trabajadores, ni una continuidad en la dedicación a actividades similares, ni siquiera una continuidad en su permanencia en el sector industrial. Ser obreros industriales para estos trabajadores parece algo mucho más circunstancial y por lo menos para algunos, algo más transitorio.²⁰

²⁰ El análisis de trayectorias ocupacionales típicas, se ha realizado a través de la técnica de análisis estadístico de supervivencia propio de "Event History Analysis". Los resultados presentados aquí, son preliminares.

Frente a quienes carecen de calificación, tener un oficio permite mayor autonomía y libertad en el trabajo, ya que por lo general no están sujetos a una rutina, no realizan labores parciales y repetitivas, ni están sometidos a una supervisión y control estrechos

Orientaciones subjetivas

Los trabajadores con oficio universal, por lo general consideran que tener un oficio dá ventajas, no sólo para conseguir trabajo en el mercado, sino por el tipo de trabajo que realizan. Frente a quienes carecen de calificación, tener un oficio permite mayor autonomía y libertad en el trabajo, ya que por lo general no están sujetos a una rutina, no realizan labores parciales y repetitivas, ni están sometidos a una supervisión y control estrechos.

Los trabajadores con oficio universal consideran en mayor proporción que los trabajadores sin oficio, que sería fácil para ellos conseguir trabajo si tuvieran que salir de la empresa.

Aunque en todos los casos quienes tienen un oficio ven con mayor facilidad la posibilidad de encontrar un trabajo en el mercado laboral, a medida que va aumentando la edad,

las probabilidades de conseguir un trabajo parecen menores, especialmente para quienes carecen de un oficio, pero también para aquellos que tienen esta calificación.

Más del 70% de los trabajadores con un oficio universal que consideran que sería fácil conseguir un trabajo si tuvieran que salir de su empresa, fundamentan esta apreciación en el hecho de contar con una experiencia y una calificación valorada en el mercado laboral. No sucede lo mismo con los trabajadores que no tienen un oficio; aquellos que consideran que podrían conseguir fácilmente otro trabajo se remiten más a factores como sus relaciones personales y las "palancas", como medio para defenderse en el mercado, que a la seguridad que les dan sus conocimientos y su experiencia.

Las diferencias en las orientaciones subjetivas de los trabajadores que tienen un oficio universal, frente a quienes no lo tienen, se expresan en diferentes planos. Por una parte, frente a su actividad y las condiciones de trabajo, frente a sus posibilidades de mercado y conlleva una diferente apreciación de sus probabilidades, fundamentada más en los conocimientos y la experiencia en el caso de los trabajadores con oficio, y más en las relaciones personales, en el caso de los trabajadores sin calificación.

En varias empresas se observan divergencias -manifiestas o latentes- entre los trabajadores más calificados, que por lo general trabajan en las secciones de mantenimiento o realizan labores de producción más complejas, y los trabajadores no calificados, dedicados a

Cuadro No. 4						
Posibilidades de conseguir trabajo en el mercado						
Porcentajes						
	Menores de 35 Años		de 35 a 44 Años		45 Años y más	
	Si	No	Si	No	Si	No
Si es Fácil	92	56	77	50	57	25
No es Fácil	8	44	23	50	43	57
	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Encuesta a trabajadores. Investigación sobre Condiciones de Trabajo en la industria Colombiana.

El conjunto de factores señalados nos permite concluir que en Colombia existe un principio de profesionalización entre los trabajadores calificados en un oficio universal moderno

trabajos sencillos y rutinarios. Esta divergencia se da en torno al reconocimiento salarial a la calificación. En algunas empresas grandes, los trabajadores calificados manifiestan su desacuerdo con la lucha de los sindicatos que representan a los trabajadores no calificados más antiguos, debido a su defensa de las prerrogativas asociadas a la antigüedad, con independencia o en detrimento de un mayor reconocimiento salarial a la calificación.

Los trabajadores con oficios universales carecen de una representación "gremial" propia de sus intereses, diferente a la representación sindical más general a nivel de las empresas, por ello, el poder de negociación de los trabajadores calificados en un oficio, se da más a nivel individual, y depende del reconocimiento de su calificación, y de las relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo calificado.

El conjunto de factores señalados nos permite concluir que en Colombia existe un principio de profesionalización entre los trabajadores calificados en un oficio universal moderno: Sus calificaciones son reconocidas socialmente, tienen probabilidades de ejercer su oficio en el mercado laboral de manera continua a cambio de una remuneración, aunque se vean en la obligación de cambiar de empleo, debido a la existencia de un mercado de oficios.

El tipo de labores propios del mantenimiento y la reparación de los equipos, y algu-

nas tareas complejas en la producción, permiten mantener cierta integridad del oficio que implica una diferencia en la actividad laboral, frente a las labores parciales y repetitivas que generalmente realizan los trabajadores sin calificación. Cierta identificación con su oficio y una percepción de su diferente situación y probabilidades frente a trabajadores no calificados, se expresan en las orientaciones subjetivas que denotan una cierta articulación estamental.

C. Consecuencias del Cambio del Sistema de Calificación y de las Tendencias Actuales sobre los Distintos Grupos de Trabajadores.

Las limitaciones en el avance de la industria en los últimos años y el cuestionamiento del modelo de desarrollo que sustentó su crecimiento, plantean la necesidad de que las empresas adquieran una mayor competitividad. Esto hace que los problemas de la productividad del trabajo y la necesidad de una "racionalización" en las empresas se sienta de una



manera mucho más apremiante. Con frecuencia el ahorro de costos se ha orientado hacia el cambio en la estrategia de uso de la mano de obra, lo cual ha llevado a que en los últimos años, se tiendan a generalizar una serie de prácticas, tales como el despido de trabajadores antes de que cumplan 10 años de antigüedad, la negociación de la salida de trabajadores antiguos, la sub-contratación y el uso cada vez mayor del empleo temporal. La antigüedad, es vista ante todo como una mayor carga económica para las empresas, frente a la posibilidad de conseguir en el mercado trabajadores más baratos y con mayor calificación que los antiguos.

Factores de incertidumbre frente a la situación económica y a la situación de crisis social y política del país, refuerzan una gestión económica orientada a resultados a corto plazo, para la cual es fundamental la posibilidad de un uso flexible de la mano de obra, en el sentido de que las empresas no tengan que adquirir compromisos permanentes con los trabajadores. Esto refuerza las formas de contrato a término fijo, sub-contratación o trabajo a domicilio; modalidades que en cierta medida han sustituido la contratación a término indefinido.



Así, si en la primera etapa de la industrialización, tanto la calificación interna como otros factores creaban condiciones propicias a una posible integración de los trabajadores a la empresa, en la actualidad se tiende a reforzar la búsqueda de una autonomía de la empresa frente a los trabajadores, que se facilita, entre otros factores, por la posibilidad de su calificación externa.

Los trabajadores con una calificación u "oficio" específico, que se forman mediante un proceso de aprendizaje paulatino en el trabajo, que conlleva un sistema de ascensos y la realización de una "carrera" interna en la empresa cuentan todavía con mayores probabilidades de estabilidad laboral, ligada a este sistema de calificación. No es posible la utilización de trabajadores temporales en este tipo de actividades. En el marco de las empresas en las que se adquiere y valora este tipo de calificación específica, estos trabajadores tienen ventajas frente a los trabajadores no calificados, pero en la medida en que el reconocimiento a la calificación específica no trasciende el ámbito empresarial, la especificidad se convierte también en una limitación.

La posibilidad que tienen las empresas de reclutar trabajadores calificados externamente, ha afectado ante todo a aquellos trabajadores que anteriormente adquirirían calificaciones propias de un oficio universal moderno en las

***Factores de incertidumbre
frente a la situación
económica y ala situación de
crisis social y política del
país, refuerzan una gestión
económica orientada a resul-
tados a corto plazo, para la
cual es fundamental la
posibilidad de un uso flexible
de la mano de obra***

empresas y que hoy se imparten en institutos técnicos o a través de la experiencia por fuera de la empresa, en caso de los oficios más artesanales. Al reclutar trabajadores ya calificados, las empresas no corren con los costos de esa calificación ni adquieren los compromisos asociados al proceso de calificación interna.

Aquellos trabajadores que sobre la base de una calificación formal previa se especializan en el manejo de algunas máquinas o el conocimiento de algunos procesos, por ejemplo, los trabajadores de mantenimiento, tienen probabilidades de estabilidad laboral asociados a la alta valoración de estas calificaciones por parte de las empresas.

Frente a las tendencias a la vinculación laboral precaria, a través de los despidos antes de los 10 años de antigüedad, la subcontratación y el empleo temporal, los trabajadores calificados en un oficio universal, especialmente quienes cuentan con un oficio industrial moderno, cuentan con un poder de negociación en el mercado laboral derivado de su mayor calificación que les permite trabajar en mejores condiciones salariales como subcontratistas o con contrato temporal, sin que el cambio de empleo les impida acumular conocimientos y experiencia en su oficio, y por lo tanto una mayor valorización de su fuerza de trabajo.

En muchas empresas el antiguo trabajador no calificado, de origen rural y con muy baja escolaridad, está siendo reemplazado por un nuevo tipo de trabajador, socializado en el medio urbano y con estudios de bachillerato, clásico o técnico

Aquellos trabajadores que sobre la base de una calificación formal previa se especializan en el manejo de algunas máquinas tienen probabilidades de estabilidad laboral asociados a la alta valoración de estas calificaciones por parte de las empresas

Los trabajadores no calificados en un oficio dependen en su situación y probabilidades más que los trabajadores con un oficio universal, de las condiciones particulares de las empresas en que trabajan. En muchas empresas el antiguo trabajador no calificado, de origen rural y con muy baja escolaridad, está siendo reemplazado por un nuevo tipo de trabajador, socializado en el medio urbano y con estudios de bachillerato, clásico o técnico. Los trabajadores sin un oficio, son los más afectados por las condiciones precarias de la relación laboral.

El bajo prestigio social del quehacer obrero en general, aun entre los trabajadores que cuentan con un oficio universal, remuneraciones relativamente bajas, y la imposibilidad de superar barreras de la estructura organizativa en las empresas, que establecen una clara delimitación entre los niveles y los cargos a los que es posible acceder en función de la calificación, determinan una relativa debilidad "social" de los trabajadores industriales, incluyendo a los que tienen un oficio.

Un 77% de los trabajadores encuestados, tanto los que cuentan con un oficio como los que no lo tienen, desearían independizarse en el futuro.

Entre los jóvenes, las aspiraciones a desarrollar una actividad diferente y a superar las

***a una transitoriedad
fomentada por la estrategia
en el uso de la mano de
obra por parte de las
empresas,
se agrega la transitoriedad
expresada en la tendencia
de una vinculación
más "casual" a la industria
y un deseo de salir del
quehacer obrero***

condiciones relativamente precarias de los trabajadores industriales, se expresa á través del deseo o la realización efectiva de estudios que les permita realizar otro tipo de trabajo. Tanto entre los jóvenes como entre los mayores, prima el deseo de independizarse en el futuro y de tener un negocio propio.

Este deseo de salir del quehacer obrero y

superar las consecuencias de la desigualdad social se traslada también a las aspiraciones frente a los hijos: el 80% de los trabajadores desean que sus hijos no realicen el mismo trabajo que ellos; un 57% -en menor medida quienes carecen de un oficio moderno, pero aún un 47% entre ellos-, aspira a que sus hijos realicen estudios universitarios, que hagan una carrera que les permita ser profesionales, para llegar a ser "alguien" y "no tener que llevar una vida tan dura" como la de sus padres.²¹

De esta manera, a una transitoriedad fomentada por la estrategia en el uso de la mano de obra por parte de las empresas, se agrega la transitoriedad expresada en la tendencia de una vinculación más "casual" a la industria y un deseo de salir del quehacer obrero, que no solo debilitaría la tendencia a la profesionalización, sino que nos coloca ante trabajadores que solo circunstancialmente están vinculados a la industria, pero no constituirían trabajadores con un fuerte arraigo en el sector y el trabajo industrial.

²¹ Datos obtenidos de la encuesta y entrevistas realizadas a los trabajadores.

