

"En Argentina merece destacarse la participación de los actores sociales en la ejecución de políticas de formación profesional y, en especial, las instituciones sindicales que, como se relata en el presente documento, han puesto en marcha desde hace muchos años centros de formación para mejorar las calificaciones de los trabajadores y contribuir al desarrollo del capital humano".

Enrique Deibe  
Director OIT/Cinterfor

"El conocimiento es un factor de desarrollo profesional. Hemos sido perseverantes, aunque a veces los contextos económicos y políticos no nos acompañaban. Tuvimos la humildad de compartir y aprender de experiencias originadas en diversos ámbitos estatales, privados y de otras organizaciones hermanas. Queremos mostrar que las organizaciones sindicales han sido, son y serán un factor fundamental para garantizar una distribución equitativa del conocimiento. Lo hacemos convencidos de que para ganar soberanía tecnológica e integración económica en un mundo globalizado la formación de los trabajadores y las trabajadoras son el eje fundamental que articula, tal como lo sostiene la OIT, la inclusión social y la competitividad.

Argentino Genciro  
Secretario de Formación y Capacitación de la  
Confederación General del Trabajo de la República Argentina

■ ■ ■ [colección  
Mirada Sindical]

ai aulas y  
andamios  
editora



ai

ai aulas y  
andamios  
editora



Organización Internacional del Trabajo  
CINTERFOR



Sindicatos y Formación Profesional en Argentina



# Sindicatos y Formación Profesional en Argentina

ANTECEDENTES Y DESAFÍOS



## EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL CONTEXTO ACTUAL: EL DESAFÍO DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y DE QUIENES TRABAJAN COMO SUJETOS DE APRENDIZAJE

---

### El diálogo social en el contexto actual

Según lo define la OIT: *“El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características<sup>18</sup>”.*

El diálogo social tiene como principal objetivo promover el consenso y la participación democrática de los principales actores del mundo del trabajo para solucionar problemas económicos y sociales, alentar el buen gobierno y la estabilidad social y laboral que requiere el progreso económico inclusivo.

Es por ello, que resulta importante resaltar su perspectiva estratégica en el corto, mediano y largo plazo en el sentido de contri-

---

18 <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm>

buir a "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos", tal como se sostiene entre los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable<sup>19</sup>.

En la publicación sobre "El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe" de CINTERFOR, se afirma que:

*"Como consecuencia de la democratización y el desarrollo de la sociedad civil y de diversas instituciones, en la región está muy presente el diálogo social entre los empleadores, los trabajadores y una amplia gama de actores vinculados con la formación para el trabajo. Además se han descentralizado atribuciones, transfiriéndolas a instancias bi-partitas sectoriales, gobiernos locales, o asociaciones de la sociedad civil, entre otros. La experiencia muestra que el diálogo social ha contribuido a reducir los conflictos en relación con la formación, y a centrar mejor los programas de formación, en general y para grupos de poblaciones desfavorecidas.*

*El diálogo social junto con la participación activa de los actores sociales ha sido fundamentales en la gestión de la I.F.P. de carácter público, así como en la generación de mecanismos para anticipar las demandas e interconectar los centros de formación profesional con los sectores y empresas.*

*Las representaciones de empleadores, trabajadores y gobiernos no sólo participan en la Dirección de las instituciones nacionales de formación; también participan en ámbitos de diseño, gestión y seguimiento de las políticas activas del mercado de trabajo ejecutadas desde los Ministerios de Trabajo, tanto a nivel nacional como sub-nacional y sectorial." (OIT/CINTERFOR: 2017)*

En Argentina, la característica de una muy activa participación sindical en la temática de la formación técnico-profesional se expresa en el trabajo realizado por los diversos representantes sectoriales en:

- El Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción en la definición de los marcos de referencia para la homologación nacional de titulaciones y certificados, vinculados al Ministerio de Educación.

<sup>19</sup> OIT: "Objetivos de Desarrollo Sostenible: Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". 2017. Centro Internacional de Formación de la OIT.

- Los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales<sup>20</sup> donde la amplia participación se ligó al diseño, implementación y evaluación de las acciones de formación y certificación de competencias vinculadas a las políticas de empleo del Ministerio de Trabajo<sup>21</sup>.
- La Comisión de Formación Profesional del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil dependiente del Ministerio de Trabajo.
- Ámbitos bi-partitos sectoriales como: el IERIC y la Fundación UOCRA (Construcciones), RENATRE (rural) y la negociación colectiva, cuya especificidad fue abordada en otro capítulo.

Es decir, existe en nuestro país espacios que permitirán afrontar los desarrollos que en la formación profesional de trabajadores advierte la OIT en su Resolución 195:

*"...Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:*

- a *faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinado a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;*
- b *atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente,*

<sup>20</sup> OIT/MTEYSS: "Diálogo Social Institucionalizado en la Formación Profesional Argentina 2003-2013 / Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social". 1ra. ed. Buenos Aires: OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.

<sup>21</sup> Entre los sectores que conformaron los Consejos Sectoriales podemos mencionar: Construcciones; Metalurgia y Metalmecánica; Software; Frutihortícola, Hortícola y Olivícola; Turismo, Hotelería y Gastronomía; Industrias Alimentarias en general; Automotriz y Mecánica Automotor; Industria Azucarera; Indumentaria y Textil; Plásticos; Agua Potable y Saneamiento; Apícola; Cuero, Calzado y Marroquinería; Distribución de Energía Eléctrica; Forestal y Madera; Industria Frigorífica; Industria Naval y Servicios Portuarios; Administración y Comercio; Industrias Culturales; Servicios de Casas Particulares; Industria Petroquímica.

*la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;*

- c) concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;*
- d) respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal;*
- e) fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y*
- f) reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación”<sup>22</sup>.*

Estos espacios deben ser articulados al mismo tiempo que promover su alcance territorial, un federalismo del diálogo social necesario en un país con regiones de desarrollo heterogéneo. Tan heterogéneo desarrollo económico como las capacidades que tienen o que demandan quienes en ellos viven para acceder al trabajo decente y al empleo de calidad.

Los espacios de diálogo social en formación profesional deberán abarcar no sólo la negociación colectiva –tema que desarrollaremos en capítulos posteriores– sino también diferenciar los ámbitos políticos, de legitimación sectorial, de establecimiento de objetivos

y estrategias; de los ámbitos técnicos vinculados al desarrollo de proyectos y a la gestión de los mismos. Por último, además de lo específicamente sindical en sus niveles políticos y técnicos, deberán diferenciarse los ámbitos de diálogo social vinculados a las instituciones de formación, ya que en ellos los temas se focalizan a la gestión de las mismas y a los requerimientos de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Contar con espacios de diálogo social diferenciados funcionalmente permitirá el desarrollo de la institucionalidad que hoy demanda la innovación, la competitividad, el empleo de calidad y la inclusión social.

Resolver la tensión entre educación-trabajo nos introduce en la diferenciación funcional del diálogo social. Integralidad de acciones no implica borrar las especificidades institucionales, sino reorientar los objetivos en base a las actividades y los resultados que se esperan alcanzar en el marco de estas funciones.

Este es un desafío para que las instituciones que analicen la demanda actual y potencial, configuren su oferta formativa acorde a ella y considerando las necesidades de la población que atienden. Para lo cual deben contar con mecanismos, instrumentos y procedimientos de reconocimiento y registro de saberes ágiles y transparentes, si queremos abordar los procesos de innovación de forma activa y no sólo defensiva.

### **El desafío de nuestras sociedades: reconocer a los trabajadores como sujetos del aprendizaje en la base de la competitividad-calidad**

Analizar e intervenir sobre los diferentes procesos de vulnerabilización signados por el género, las responsabilidades familiares, la franja etaria, las condiciones socio-económicas, el grupo étnico de pertenencia, la apertura de la economía y su impacto en sectores, empresas y actividades, son temas críticos que desafían el diseño y la gestión de la formación. Este contexto de necesidades formativas heterogéneas pone el foco en la formación y capacitación permanente de docentes y directivos de los centros vinculados a la educación de adultos. Desafía al actor sindical en analizar los procesos de construcción de identidades y solidaridades laborales, como factores críticos para la representación de intereses.

La incertidumbre sobre el futuro del trabajo, sobre la dinámica de creación y/o destrucción de puestos de trabajo, de sectores de actividad, requieren una comprensión por parte del actor sindical del

<sup>22</sup> OIT: “Resolución Nro. 195/04: Recomendaciones para el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”. Ginebra, Junio de 2004.-

impacto de estos cambios en los trabajadores y trabajadoras. Exige volver a centrar la mirada sobre lo que acontece en los lugares de trabajo y cómo los cambios que allí se verifican o se prevén afectarían de manera diferenciada en el colectivo de trabajo. Los temas de representación tienen en la formación una herramienta cuya utilidad no ha sido optimizada.

La formación de trabajadores desafía a las instituciones de formación y a las organizaciones sindicales por igual. La complejidad de la formación de trabajadores indica reconocer las exigencias que tiene el aprendizaje del adulto: incremento en el nivel de responsabilidad por las decisiones sobre su formación, mayores niveles de autonomía en la gestión de sus tiempos, necesidad de reflexión activa sobre la práctica y toma de decisiones a ella vinculada. Estas capacidades son demandadas cada vez más para afrontar la incertidumbre sobre el futuro del trabajo, afectan al trabajador y también a la capacidad de representar intereses de los cuales los mismos trabajadores aún no tienen plena conciencia.

Para enseñar hay que comprender que aprender con urgencia es un requerimiento no explicitado por los adultos. Para que estos procesos de aprendizaje se resuelvan de manera de poder acompañar los cambios en el mundo del trabajo, las organizaciones sindicales son desafiadas a analizar estrategias no sólo formativas tradicionales, sino también de orientación y acompañamiento. Esta función de asistencia para la formación requiere comprender las características de las necesidades formativas del adulto, los condicionantes que tiene y las limitaciones de las intervenciones tradicionales para superarlos.

Una consideración nos merece analizar la difusión actual en el uso de plataformas de aprendizaje para el desarrollo de las acciones formativas en entornos virtuales. Como sindicalistas le damos la bienvenida a estas nuevas tecnologías que permiten que todos y todas accedan al conocimiento productivo. Pero creemos que dados los niveles de informalidad y de desempleo de nuestro mercado de trabajo, sumado al déficit en la educación básica que portan numerosos colectivos de trabajo, requiere volver a posicionar a las plataformas como una herramienta enmarcada en una práctica institucional que busque llegar e incorporar y retener a los trabajadores y trabajadoras en procesos de aprendizajes. La formación de quienes trabaja no se realiza en la soledad, no es responsabilidad del individuo sino del colectivo de trabajadores, de las formas de organización de la producción y de nosotros como sindicalistas para promover, incentivar, orientar y formar en el acceso y permanencia de quienes trabajan en la sociedad de las TICs.

El tiempo es un bien escaso para el adulto, la inversión que con el haga implica cálculos relacionados con sus vínculos, sus necesidades y demandas. Es importante, considerar como condicionante para el aprendizaje, la ausencia de ámbitos o espacios para que los adultos expliciten la escasez de tiempo y el rechazo que les genera aquellas situaciones que demoran —a su juicio, injustificadamente— el aprendizaje. Para analizar las condiciones del aprendizaje significativo es importante que se pueda explicitar por qué y de qué manera evalúa un adulto que un conocimiento es inútil, innecesario. El aburrimiento, la distracción como características del adulto joven desde esta perspectiva son algunos de los indicadores a considerar.

La urgencia se torna más explícita en el lugar de trabajo, El tiempo del aprendizaje productivo responde a la lógica de la producción pero también a las decisiones vitales de quienes trabajan.

En el ámbito laboral, el proceso formativo es un campo estructurado en base a relaciones jerárquicas y funcionales con objetivos que se miden en términos de tasa de retorno de la inversión, incrementos de productividad, mejora del producto o de los procesos, incremento de mercado, etc. Esto nos remite a pensar que a veces la formación es producto más de un impacto no buscado que de una planificación formal. Es un saber tácito no siempre formalizado y esto impacta en los niveles de inclusión, pero también en los de competitividad.

Quienes trabajan cuentan con un código deontológico sobre qué normas y principios rigen su práctica. Este código es construido desde la experiencia y condicionado por los ámbitos donde la misma se desarrolló. No es un objetivo explícito de un programa formativo. Esto diferencia la formación de trabajadores de la del científico que busca una neutralidad valorativa. El uso y aplicación de tecnologías, procedimientos implican una valoración que no es neutra, decisiones que se alejan del absolutismo ético y del relativismo ético y que están enmarcadas en contextos definidos más por el tiempo, el costo, la seguridad y la calidad que por programas. La complejidad del proceso de aprendizaje no es evidente en contextos donde derechos y responsabilidades, niveles de autonomía en el marco de relaciones jerárquicas y especializaciones funcionales interactúan.

La sociedad del conocimiento impacta sobre las relaciones laborales con una profundidad y complejidad, que nos permite avizorar la necesidad de desarrollar nuevas capacidades, de los actores que la constituyen, para abordarla de manera integral. Ciertamente el mundo del trabajo ha sufrido y sufrirá transformaciones, bajo el nombre de innovación el cambio se ha convertido en normalidad. Pero esta dinámica no afecta sólo la organización empresarial, el

desarrollo de cadenas de valor o de regiones productivas, afecta el presente y futuro de sectores, oficios y puestos de trabajo.

Pero afecta también la profesionalidad de los actores que intervienen en el sistema de relaciones laborales, los cuales, al igual que a los trabajadores y trabajadoras se les exige para un desempeño efectivo en la materia nuevas calificaciones. Es decir, se percibe la necesidad de profesionalizar, perdón por la redundancia quienes intervienen en el campo de la formación profesional.

Es decir, no sólo afecta la composición de la clase trabajadora, ya que en este nuevo contexto, la disputa por la generación y fidelización de las identidades profesionales, hoy se transforma en un campo de disputa del conflicto laboral. La mención a los itinerarios laborales y formativos, niveles de incertidumbre, responsabilidad y autonomía para percibir y actuar en correspondencia a los cambios en el mercado de trabajo dan cuenta de una construcción identitaria que afecta la construcción del colectivo de trabajo y las condiciones de representación del mismo.

En este sentido, el discurso empresarial basado en una exigencia de habilidades emocionales, definidas como innatas y vinculadas al éxito, exige una discusión profunda sobre los efectos que tiene la gestión del talento en estos términos.

Desde el accionar empresarial, vincular gestión del conocimiento con la temática de "responsabilidad social" requeriría una segunda o tercera generación de estas políticas. No se trata sólo de gestionar el desarrollo de las calificaciones al interior de la propia organización empresarial o de la cadena de valor, sino tener una mirada estratégica en el territorio. Contar con dispositivos para analizar el futuro de las calificaciones se va tornando parte de una planificación estratégica. Implica superar una exigencia al individuo en la contratación para analizar la gestión como un factor de desarrollo de competencias y de habilidades.

Empresarios y sindicatos, desde su perspectiva son convocados a disputar un nuevo campo del conflicto laboral, que es el de la disputa por la construcción de la identidad de los trabajadores:

- Los primeros para que asuman en nombre de las competencias blandas los objetivos empresarios y promover la retención del talento que requiere la competitividad del mundo globalizado.
- Los segundos para poder garantizar una nueva dimensión de la igualdad de oportunidades y de condiciones vinculada al acceso y permanencia en la sociedad del conocimiento.

En el discurso empresarial surge como preocupación la gestión del talento humano en contraposición a la visión más tradicional de la gestión del recurso humano. Pero esta gestión del talento debe superar el foco exclusivo en la fase de identificación y contratación del talento, para promover su desarrollo y reconocimiento como resultado de la organización del proceso productivo.

La llamada a hablar de prácticas profesionalizantes o a transformar los espacios laborales en "calificantes"<sup>23</sup>, se basa en una percepción de la gestión del personal basada en la búsqueda y explotación de los yacimientos de conocimientos que portan quienes trabajan y que son fuente de eficacia productiva. Es decir, es una exigencia de transformar la organización productiva en un espacio que reconozca y promueva la formación continua de quienes trabajan. Esta perspectiva, al ampliarse a una organización empresarial que tiene sus nuevas fuentes de productividad, competitividad en los procesos de tercerización, subcontratación nacional e internacional introducirá nuevas tensiones y desafíos para la formación de sus trabajadores y la representación de sus intereses.

La llamada a hablar de prácticas profesionalizantes o de formación dual, tiene en el actor sindical argentino una contraparte con la madurez y la institucionalidad necesaria para abordar estos problemas fomentando la formación de nuevos trabajadores, al mismo tiempo que cuidando los intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Como podemos ver, el reconocimiento del mundo productivo como un nuevo espacio de aprendizaje vinculado a la innovación y alcanzar los niveles de productividad exigidos por la economía globalizada, demanda instrumentos y procedimientos propios para su reconocimiento como tal. Su abordaje, impacta en las temáticas de diálogo social y en las formas y niveles de intervención de los organismos de representación empresarial y sindical.

La complejidad que deviene de las transformaciones en el mundo del trabajo, impacta en el conjunto de la sociedad, en sus necesidades y demandas, pero también en sus obligaciones y responsabilidades. Por tal motivo, requiere analizar y gestionar consensos sobre un accionar que desde diversas perspectivas integre, acom-

<sup>23</sup> De esta manera, los supuestos de transformación del conocimiento tácito en explícito y del explícito al tácito, son los que hacen de la gestión del conocimiento en la empresa un ámbito calificante. Una modalidad propia del ámbito laboral de garantizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en marcos colectivos.

pañe, oriente y estimule los recorridos más allá de las vocaciones o voluntades individuales. El eje del trabajo y el de la formación se complementan, incluso más allá de los intereses corporativos para promover una ciudadanía que oscila entre lo laboral y lo formativo. Se trata de reconstruir lazos sociales, solidarios e identitarios sociales, laborales y políticos.

De esta forma, quienes trabajan podrán afrontar los niveles de incertidumbre que los actuales procesos de innovación introducen sobre el futuro del trabajo. La intervención de actores y el diálogo social focalizado permitirá que la conformación de itinerarios laborales se acompañe de itinerarios formativos que permitan, favorezcan y fundamentalmente reconozcan los diversos espacios de aprendizaje por los que atraviesa un trabajador a lo largo de su vida.

Repensar la sociedad del conocimiento y el uso intensivo de las TICs requiere poner el foco del análisis en el espacio laboral y sus condiciones para favorecer y reconocer el desarrollo de las calificaciones de quienes trabajan. Y como los ámbitos laborales no son todos formales ni todos garantizan el desarrollo de las nuevas habilidades, se requiere contar con la participación del Estado para asistir, promover, reconocer estas calificaciones que se desarrollaron en ámbitos vinculados tanto a la formalidad como a la informalidad.

Por otra parte, el análisis de los nuevos colectivos y sus niveles de vulnerabilidad laboral ha desplazado su foco de interés e intervención en la perspectiva de las políticas activas de empleo. Así hoy, la preocupación creciente por el desempleo juvenil, los trabajadores migrantes, el desempleo de las mujeres como colectivos objeto de dichas políticas.

Los discursos sobre los itinerarios formativos que pueden acompañar o no los itinerarios laborales los cuales a su vez pueden circular entre el sector formal e informal de la economía, así como entre el empleo, la subocupación y el desempleo. Estos recorridos azarosos en contextos de incertidumbre como los que nos ha tocado vivir, expresan la forma "fluida" "liquida", al decir de Z. Bauman<sup>24</sup>, de construir las identidades laborales en el presente.

El tema del desarrollo de la sociedad del conocimiento tiene el desafío en nuestra región de superar el problema de la desigualdad. Requiere para ello promover la sustentabilidad del proceso de

igualdad de condiciones, es decir, requiere contar con políticas de protección social, de promoción social y políticas sectoriales.

El vínculo Estado-sociedad tiene en las organizaciones sindicales comprometidas en la formación un factor de articulación, de promoción, de asistencia y contención en el desarrollo de itinerarios que van de lo formativo a lo laboral, de lo formal a lo informal, del empleo al desempleo afectando los niveles de vulnerabilidad y desigualdad de grupos sociales como son: las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, las comunidades originarias, los trabajadores rurales, las mujeres que trabajan en casas particulares.

La formación-capacitación de trabajadores ex una exigencia que requiere de sistemas educativos de calidad, de fomento de una mayor escolaridad, pero también de una institucionalidad que excede el ámbito meramente educativo y pone el eje en el trabajador y su contexto laboral.

Analizar la complementariedad entre sistemas de educación, de educación técnico-profesional, de formación y de relaciones laborales resalta la figura del adulto como un sujeto fundamental de la formación continua que requiere la innovación, la competitividad y el empleo de calidad. Pero fundamentalmente, nos convoca a pensar el futuro en clave de trabajo y con ello en la forma de construir una sociedad más justa y equitativa.

24 BAUMAN, Z: "Retropía". Ed. Paidós. Buenos Aires. 2017

## **LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN IMPULSADAS DESDE LA CGT-RA**

---

La Confederación General del Trabajo de la República Argentina, tiene una muy rica experiencia en temas de formación sindical y profesional, en el Anexo II vemos los programas que desde el Instituto de Capacitación y Formación Social Sindical, dependiente de la histórica Secretaría de Prensa, Cultura, Propaganda y de Actas se realizaban en los años 60 y 70 del Siglo XX<sup>38</sup>.

En estos programas podemos ver la variedad y profundidad en el abordaje de temas que iban desde historia del movimiento obrero hasta metodologías de investigación pasando por temas técnicos y de capacitación política de los cuadros sindicales dirigenciales y de delegados. Se había desarrollado una institucionalidad que exigía el desarrollo de prácticas e incluso de trabajos monográficos y que contaba con el apoyo y la participación de intelectuales y académicos comprometidos con la actividad sindical de la época.

Desde inicio de la actual gestión en el año 2016, la Secretaría de Formación y Capacitación Profesional CGT-RA, se ha intentado reconstruir esa institucionalidad vinculada, en la actualidad a la formación profesional y capacitación. Para ello se ha promovido acciones tendientes a articular tanto a nivel del Instituto Nacional de Educación Tecnológica del Ministerio de Educación, como de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

"Esta estrategia tenía como objetivo promover el reconocimiento de las acciones que diversas entidades sindicales de nuestro país han desarrollado (tanto en el marco de las políticas de educación

---

38 Anexo II: PROGRAMAS AÑOS 1968-1970 DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN SOCIAL SINDICAL DE LA C.G.T. SECRETARÍA DE PRENSA, CULTURA, PROPAGANDA Y ACTAS

técnico-profesional, de educación de adultos impulsadas por el Ministerio de Educación; como las de formación impulsadas en el marco de las políticas de empleo por el Ministerio de Trabajo) y que han permitido la promoción de la finalización de estudios formales, la formación y certificación de más de 1.000.000 trabajadores y trabajadoras a lo largo y ancho de nuestro país.

Para tal fin, se organizaron desde el año 2016 y hasta la actualidad, con una frecuencia mensual reuniones que permitieron convocar a organizaciones sindicales que han desarrollado una institucionalidad vinculada a la formación técnico-profesional como: UTHGRA, UOM, UOCRA, SEC, SMATA, OBRAS SANITARIAS, LUZ Y FUERZA, SUETRA, AOT, SIVENDIA, FTPSRCHPYA, UATRE, entre otros” (Geneiro, R.: 2017).

Esta continuidad de actividades impactó en los resultados presentados en el “Informe sobre Perspectiva, Experiencia y Mirada Sindical sobre la Formación Profesional”<sup>39</sup> (op.cit.) donde se demuestra un profundo conocimiento sobre el tema, producto de la gestión en el marco de las diversas políticas. Es así que serán abordados temas tales como la necesaria consolidación de una Red de Instituciones, la formación de formadores, la difusión, las acciones de intermediación, entre otras:

Todos los gremios presentes manifestaron la necesidad de que la CGT-RA se constituya como una institución que organice y nucleee las acciones de formación a nivel nacional. Eso incluye desde la negociación a gran escala de los fondos a destinar, así como la posibilidad de promover acciones en red que permitan un mejor aprovechamiento de los espacios físicos y el intercambio de tecnología y *expertise* a lo largo y a lo ancho de la República Argentina.

39 Este documento expresa los consensos realizados en las jornadas: “Políticas de Formación Profesional y Empleo, perspectivas del Movimiento Sindical” realizadas en noviembre del 2016. De la misma participaron las siguientes instituciones: SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor), La Fraternidad, UPCN (Unión Del Personal Civil De La Nación), Sindicatos de Pasteleros, Sivendia – Canillitas (Sindicato de Vendedores de Diarios), Sindicato de Seguros, Soesgype – Mutual 27 de Agosto, FUVA (Federación Única de Viajantes de la Argentina), SICA APMA (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina), Confederación de Empleados de Comercio, Asociación Argentina de Aeronavegantes, AOMA (Asociación Obrera Minera Argentina), Asociación Magisterio Enseñanza Técnica, Sindicato Viales, CGT-RA región Morón (SUETRA), Secretaría de Igualdad y género – CGT, Asociación Modelos Argentinas, Confederación Trabajadores Municipales, OSN (SINDICATO GRAN BUENOS AIRES de TRABAJADORES de OBRAS SANITARIAS), Asociación Obrera Textil (AOT), FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios), Instituto Superior de Viajantes, UOCRA (Unión Obrera de la Construcción), Ceramistas (Sindicato Obrero Cerámica, Porcelanas y Azulejos).

## Síntesis del informe “Políticas de Formación Profesional y Empleo, perspectivas del Movimiento Sindical”

### *Red de Formación Profesional de CGT-RA*

En este marco, y a los fines de garantizar la unificación de acciones, decisiones y modelos de gestión, se presenta la necesidad de crear una Red de FP de CGT-RA, esto permitirá “centralizar desde CGT-RA las negociaciones en un nivel macro, todo lo vinculado a cuestiones de honorarios docentes, acceso a la tecnología, etc., de modo tal que estas cosas no queden atadas a los arreglos bilaterales de cada gremio [...]”.

Esta Red permitirá crear vínculos de cooperación e intercambio técnico, estableciendo relaciones de solidaridad, fomentando el fortalecimiento institucional, político y técnico del actor sindical en materia de formación profesional. En este sentido se presenta la idea de conformar una mesa de diálogo que desde CGT-RA articule cuestiones de capacitación con la UIA, la CAME, etc., Para que en conjunto con el sector empresario, se podrá avanzar en las decisiones en lo que a incorporación de nuevas tecnologías refiere, como así también la prospección de necesidades formativas. Es decir, rescatando los distintos puntos de vista se podrán actualizar y adecuar a las distintas realidades las instituciones de formación y las modalidades de gestión de estas.

Esta Red podrá también impulsar acciones tendientes a avanzar en las negociaciones para que todos los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) incluyan a la formación de sus trabajadores como cláusula indispensable, y en ese sentido, la propuesta de las organizaciones sindicales también es que los certificados obtenidos sean reconocidos mediante el CCT evaluando la posibilidad de una retribución salarial, algo que ya sucede en aquellas actividades de tipo profesional. Esto incluye también la institucionalización de que las formaciones sean en horario laboral y/o se paguen las horas de estudio a los fines de evitar las deserciones.

De este modo, y bajo el “paraguas” de esta red, la CGT-RA podrá poner a disposición sus sedes regionales, y de esta forma, llegar a la mayor cantidad de población, priorizando aquellos lugares donde no hay CFP.

### *Formación de formadores*

Avanzar en un proceso continuo de formación de formadores, en herramientas pedagógicas (inclusión de nuevas tecnologías) y de gestión a Directores, Instructores, y gestores. Los representantes sindicales manifestaron la necesidad de avanzar también en un proceso de capacitación en gestión de instituciones de formación

profesional: "[...]es necesario que los compañeros que estamos hace poco en la gestión de la formación podamos contar con la capacitación de ciertas herramientas indispensables sobre cuestiones vinculadas a normativas, resoluciones, diseños curriculares, diferentes maneras de obtener recursos, etc., que hacen a la gestión cotidiana (...) puede ser interesante también tomar la experiencia de los compañeros o los sindicatos más grandes que ya vienen laburando en el tema hace muchos años[...]".

En lo que a formación refiere, se planteó también las dificultades de la aplicación del estatuto docente para la actualización de saberes de los instructores (obtención de puntaje y acceso a mayor ingreso). Así, durante las jornadas un eje claro de debate fue la posibilidad que, de manera unificada —desde la CGT-RA—, se avance en el trabajo sobre la actualización y formación de quienes gestionan y sobre quienes imparten los cursos en las instituciones de cada sector.

### *Campaña de difusión de las acciones de Formación Profesional*

Los procesos de trabajo e intercambio entre pares resultan siempre muy enriquecedores, debido a que se presentan y dan a conocer las diferentes acciones en las que cada gremio viene trabajando, su experiencia y trayectoria en tal o cual tema. También, queda expuesto el desconocimiento existente sobre la labor de cada actor, lo que posiblemente redunde en un desconocimiento de los trabajadores y de la sociedad en general.

En este sentido, la propuesta de los sindicatos es clara, impulsar, desde CGT-RA, una campaña, a nivel nacional, "agresiva" de visibilización, promoción, y difusión de las acciones de Formación Profesional que realiza cada gremio. Esto permitirá, a la vez que llegar a la mayor cantidad de la población, dar a conocer y resaltar el accionar de los sindicatos como "proveedor" principal de formación de los trabajadores, en casi todos los casos, pública y gratuita con acceso libre tanto para afiliados como para la sociedad en su conjunto.

Para esto, se sugiere que sería necesario, que la CGT-RA centralice una base de datos actualizada con las acciones de FP que realiza cada sindicato, que pueda ser de consulta permanente de los actores involucrados, incluyendo: tipo de formación, lugar, y sindicato que la imparte, entre otros datos, de modo tal de contribuir en mejorar la calidad de información que se le brinda al trabajador. Incentivos económicos Se planteó también, la necesidad de avanzar en un dispositivo de becas que permitan a los trabajadores costear los gastos referidos al transporte, materiales, apuntes de clase, etc.

Es una característica de la FP el aumento de matrícula en contextos recesivos o de pérdida de puestos de trabajo, dado que los trabajadores buscan en la capacitación una salida inmediata a nuevos oficios o la especialización en los mismos a fin de "asegurar" su puesto de trabajo. También, numerosos estudios demuestran que, un porcentaje elevado de los estudiantes provienen de sectores vulnerables, razón por la cual generar un bono o beca social que permita hacer frente a los gastos que cotidianos que surgen durante el período de formación, será considerado como una medida para alcanzar mayores niveles de justicia social.

Esta acción, permitirá también equiparar a la FP con otras modalidades educativas. En esta misma línea, se presentó también el proyecto para asegurar un boleto estudiantil incluyendo a los alumnos de CFP, que hoy en día se encuentran excluidos de dicho beneficio.

### *Norma Federal de FP*

Otro planteo de la jornada fue el de impulsar acciones tendientes a la promoción de una normativa unificada para todas las jurisdicciones, a los fines de incidir en el desarrollo de algún tipo de normativa federal sobre la FP porque parte de la problemática señalada es la heterogeneidad de acciones, documentación, procedimientos, entre otras cosas, del sistema de FP.

Asimismo, será necesario el trabajo conjunto para una real y efectiva articulación entre Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación para la unificación de determinados criterios básicos. Se espera que esta normativa impulse una homologación de normas técnicas y desarrollos curriculares a nivel federal, de modo tal de terminar con las disparidades jurisdiccionales.

### *Certificaciones moduladas*

Existen experiencias de jurisdicciones donde los cursos de FP se certifican modularmente. Esto abona al espíritu de la FP donde la flexibilidad es una de sus características centrales.

Es necesario entonces, que el Estado en sus representantes del Ministerio de Educación y Trabajo avance en un proceso de unificación a nivel nacional de certificación de módulos que le permitan al estudiante ir aprobando determinados trayectos de acuerdo con sus posibilidades de cursar, así como de retomar la capacitación sin perder lo que ya certificado para la obtención del título final.

Esta acción puede estar incluida en el desarrollo de la normativa federal, donde será necesaria la homogenización de criterios básicos.

### *Perspectiva, experiencia y mirada sindical sobre la Formación Profesional Modelo de referencia de FP gestionada por sindicatos*

Los Institutos de formación profesional que son gestionados por el actor sindical, poseen una serie de características que las distinguen de los CFP no conveniados por las propias características de los actores que las llevan adelante. En las mesas de trabajo surgió la propuesta, en base a una necesidad, de generar un Modelo de referencia de gestión de la FP, con determinados indicadores que definan y describan sus particularidades.

La elaboración debe ser conjunta y participativa, con centralidad en CGT-RA, y debe reflejar cuestiones vinculadas a la gestión para la toma de decisiones, así como una herramienta que busque contribuir a la mejora permanente en la calidad de la gestión. Esto permitirá unificar criterios en lo referido a los procesos de planificación, gestión y evaluación de las acciones.

### *Oficinas de intermediación laboral*

Las oficinas de empleo impulsadas centralizadas por del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación constituyen una política clave de formación e intermediación laboral.

No obstante, es necesario que estas oficinas trabajen en cooperación con los sindicatos, a través de las acciones que CGT-RA pueda llevar adelante en lo que refiere a formación y empleabilidad, dado que las acciones de promoción bilaterales con diferentes gremios no logran el alcance territorial necesario para llegar a la mayor cantidad de población.

Se pueden establecer también, Oficinas de Intermediación Laboral Sectorial, en donde sean derivados trabajadores en busca de desarrollo profesional de alguna actividad determinada.

### *La propuesta de Ley de Formación Continua*

Las recomendaciones descriptas en los párrafos anteriores fueron el insumo para elaborar una propuesta de ley de formación continua que dependiente del Ministerio de Trabajo, generase una institucionalidad que permitiese ordenar la oferta de formación sindical y favorecer una mejor articulación con los diversos organismos que desde el Estado nacional y subnacional promueven acciones de formación.

Esta propuesta, favorecería el reconocimiento y la institucionalidad que permita anticipar procesos de reconversión, generación de nuevas ocupaciones y sectores, tornar significativo la finalidad

de estudios obligatorios con una virtuosa articulación con una propuesta de F.P, promover el reconocimiento de los aprendizajes en la experiencia laboral, fortalecer la calidad de las instituciones de formación, diseñar currículas actualizadas y adecuadas a las necesidades formativas del trabajador y la trabajadora, promover la capacitación docente en temas tecnológicos y pedagógicos.

Para tal fin, se participó de reuniones donde junto con el INET y la Secretaría de Empleo se diseñó el esquema de los Títulos de referencia.

Algunos puntos de avance que queremos resaltar de la propuesta llevada a nivel de la CGT-RA han sido:

- El Instituto Nacional de Formación Laboral, como órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el cual se propone la participación institucionalizada a través de la figura del Director Sectorial de representantes sindicales y empresariales.
- Promover que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entregue la Credencial de Registro Ocupacional. De manera de concentrar, en un solo organismo el registro de las acciones de formación públicas y privadas, más allá de la organización que la brinde y certifique. Este es un componente fundamental, para pensar en el ordenamiento y sistematización de políticas y programas públicos y privados y de diversos niveles de alcance y reconocimiento.

### *Los cambios en Provincia de Buenos Aires de Educación a Trabajo*

En el marco de la decisión tomada hacia finales de 2017 de desvincular las instituciones de formación profesional conveniadas con organizaciones eclesiósticas, sociales, empresariales y sindicales de la Provincia de Buenos Aires, del sistema educativo y vincularlas a la cartera laboral. Para tal fin, se inició un proceso de consulta con Centros de Formación conveniados tanto con organizaciones sindicales como eclesiósticas.

Con las mismas, hemos consensuado la necesidad de abordar este documento necesario para la formación profesional de la Provincia de Buenos Aires, con una agenda de trabajo que permita una participación efectiva en el diseño e implementación de esta normativa.

Para que se dimensione el impacto del tema en la Provincia de Buenos Aires de los 346 Centros de Formación, 121 de ellos (el 65 %), son conveniados. La mayoría de estos convenios con organizacio-

nes sindicales, lo cual nos permite alcanzar en el marco de las políticas que gestiona la Dirección de Formación Profesional a más de 80.000 trabajadores y trabajadoras al año.

La participación sindical tuvo como objetivo garantizar la estabilidad y reconocimiento de categorías de la planta orgánica funcional de los centros y promover una adecuación de la oferta formativa a las demandas de las regiones y los sectores de actividad.

La Secretaría de Formación y Capacitación Laboral de la CGT-RA, junto con los representantes de diversas organizaciones adheridas y con la convocatoria a los referentes de los centros conveniados por las diversas regionales de la CGT-RA, promovió espacios de consulta para que los directivos de los centros de formación pudieran evacuar sus dudas y aclarar confusiones.

### Las demandas de la formación profesional a la estructura sindical: continuidades y cambios

En este contexto, de avance de la institucionalidad de la formación profesional en el marco de las políticas de empleo, surgen desde el sector sindical la necesidad de revisar la estructura de las organizaciones sindicales en vistas de afrontar los desafíos para llegar a los propios trabajadores y aquellos que aún buscan su oportunidad de empleo en mercados precarizados:

*"Es por ello que contar con secretarías sindicales de formación profesional responde al interés de posicionar a los sindicatos como actores centrales en el debate por un desarrollo humano con justicia social, y además, en ubicar a la formación profesional misma como un derecho cuyos resultados inciden directamente en la calidad de vida de nuestros trabajadores.*

*A su vez, la formación profesional también ha sufrido transformaciones ya que en la actualidad no alcanza con formar técnicamente a los sujetos para su inserción laboral, y mucho menos ello representa una estabilidad como la que se experimentaba medio siglo atrás. Hoy día, es necesaria la formación continua de conocimientos y saberes técnicos, pero también de habilidades sociales, de modo tal que las personas puedan hacer frente a una indeterminación y contingencia permanente en la cual el desempeño individual tiene un impacto decisivo para el bienestar general.*

*De todos modos, y al margen de las pautas que impone el liberalismo en todas sus formas, es nodal el ser*

*partes de un colectivo social con identidad que canaliza sus demandas y necesidades en las propias organizaciones (en tanto institucionalidades) a través de una participación política y social democrática que persigue la justicia social como máxima". (Gándara, G.: 2016)*

La Secretaría de Capacitación y Formación de CGT-RA convoca a pensar esta nueva institucionalidad, desafiando a las organizaciones sindicales a analizar los cambios en el contexto y la necesidad de adecuación:

*"En este marco general, esta propuesta vinculada a la formación profesional suma derechos, amplía institucionalidad y favorece una participación activa de las organizaciones sindicales. Al mismo tiempo nos desafía en un análisis exhaustivo de los mecanismos presupuestarios, de la garantía de una amplia y democrática participación de las organizaciones sindicales a través de la generación de una estructura que respete las dinámicas sectoriales.*

*Nos obliga a pensar la institucionalidad de la formación profesional que hemos desarrollado, la necesaria formación de los cuadros dirigentes y delegados para transformarse en guardianes de que el mundo del trabajo se transforme en un lugar de aprendizaje, de desarrollo profesional y no en un ámbito donde la precariedad o la informalidad limite el desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas de nuestros trabajadores.*

*La sociedad del conocimiento nos convoca, nuevos temas, nuevos sectores, nuevos oficios convivirán con formas más o menos tradicionales de organizar el trabajo, de definir los oficios. La incertidumbre sobre el trabajo requiere de las organizaciones sindicales un esfuerzo por garantizar una participación eficaz y eficiente si queremos que nuestra sociedad sea realmente más justa en el acceso al conocimiento, más soberana tecnológicamente y más libre para construir un camino de Igualdad y Justicia Social" (GENEIRO, R.: 2017).*

En este mismo sentido, se apuntan las innovaciones que a nivel institucional ha llevado adelante la Unión Obrera Metalúrgica, que se expresan en:

*"Formamos trabajadores especializados en automatización, electrónica, robótica, soldaduras de precisión, centros de mecanizados, en el desarrollo de tecnología aplicada a la agronomía de precisión, a los instrumentos de medición, a las nuevas formas de matriceras y moldeados como la Impresión.3d, formamos en cursos orienta-*

dos a la instalación y mantenimiento de ascensores; al control de calidad...La enumeración es extensa...

Las ventajas competitivas del sector industrial no solamente se basan en la elección de mercados y productos sino que se fundan y se crean en las tecnologías de producción, en los conocimientos y capacidades humanas. Es por estas condiciones que hacen a la competitividad que la UOMRA asume la obligación histórica de profundizar su actuación para que la Capacitación y Formación Profesional de los trabajadores pase, de ser no formal y eventual, a una condición de formal y permanente.

Este es el espíritu en el que debería fundarse una Ley de Formación Profesional Continua y que podamos crear un Instituto Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional que garantice los principios fundamentales de la formación de los trabajadores argentinos que ya nos planteáramos en el Primer Encuentro Federal de Formación de Parque Norte, en junio del 2012.

En este recorrido, legitimado desde el Secretariado Nacional y que se desarrolla en el marco de la Secretaría de Prensa, Propaganda y Cultura, se creó el Departamento de Formación Profesional que lleva adelante la política de formación de los trabajadores a través de una Unidad Técnica de Gestión conformada por los referentes de capacitación de las seccionales que tienen reconocidos antecedentes en esta tarea" (Cudós, F.: 2018).

Sin embargo, el vínculo entre los sistemas de formación y el sistema de relaciones laborales, plantea interrogantes que es necesario abordar para establecer articulaciones reales, que favorezcan abordar de manera integral la temática de la formación de quienes trabajan o buscan trabajo. Algunas de estas consideraciones:

- Los temas de formación aparecen en la negociación colectiva en términos de principios u objetivos. Sin perjuicio de los ejemplos válidos receptados en el capítulo anterior, su operacionalización, en términos de derechos y obligaciones, es aún un piso de incertidumbre.
- Reconocer a los/as trabajadores/as como sujetos de aprendizaje, implica analizar los contextos de trabajo como espacios de aprendizaje o de deconstrucción de conocimientos. La inclusión social a través del trabajo implica analizar en qué medida el mismo se transforma en un espacio de aprendizaje a lo largo de la vida. Esta es una perspectiva que impacta en

las relaciones laborales, en la competitividad de la economía y en el conjunto de políticas sociales.

- Los temas de formación y relaciones laborales nos obligan a analizar quiénes son los actores y el nivel de participación en la negociación sobre esta temática: El abogado laboralista, el delegado, el secretario general, el jefe de personal, el secretario de cultura y capacitación, ¿el secretario general? ¿Quién (o qué oficina a nivel de cámaras y sindicatos) es el interlocutor que puede llevar y vincular las acciones de formación desarrolladas con los cambios en la organización del trabajo y su impacto en las calificaciones?
- De qué manera los desarrollos realizados en términos de describir oficios o funciones como normas de competencias laborales pueden servir de fundamento para el análisis y descripción de las categorías de convenio y sus requisitos de acceso, permanencia y desarrollo de itinerarios. Este es un tema crítico en la sociedad del conocimiento, que involucra un regreso a la organización de los procesos de trabajo (en el caso del mercado formal) y a la organización de los procesos productivos (en el caso de esquemas de tercerización, tercerización, cadena de valor, etc.).
- Falta ámbitos de discusión donde analizar en profundidad cómo los cambios en las calificaciones derivados de las nuevas formas de organización del trabajo impactan tanto a nivel de la subjetividad, como de la identidad de quienes trabajan y con ello en la capacidad de representación del actor sindical. El análisis de la temática de la formación vinculado a los trabajadores activos y por ende a las relaciones laborales implica una vuelta de tuerca en la discusión de las formas de organizar el trabajo, las categorías de convenio, la distribución de roles y funciones. Implica una profesionalización tanto de las Secretarías de Cultura y Capacitación de las organizaciones sindicales, como de los espacios de formación de quienes tienen responsabilidad en la contratación y desarrollo de carrera del personal de las firmas.
- Plantear los temas de la identidad laboral a partir del registro de los certificados obtenidos (vía la formación o la evaluación de la experiencia) puede impactar a promover las políticas de registro laboral, de representación sindical y de calidad-competitividad empresarial.