



Sindicatos y Formación Profesional en Argentina

ANTECEDENTES Y DESAFÍOS

ai aulas y
andamios
editora



Organización Internacional del Trabajo
CINTERFOR



Sindicatos y Formación Profesional en Argentina

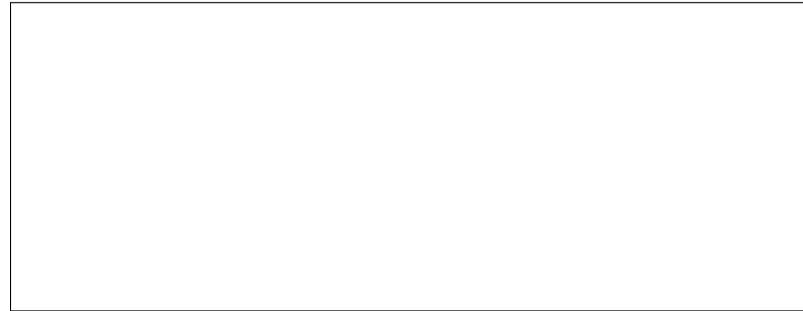
ANTECEDENTES Y DESAFÍOS

ai aulas y
andamiós
editora



Organización Internacional del Trabajo
CINTERFOR





Dirección

Argentino Geneiro
Francisco Cudós
Gustavo Gándara

Compilación

Mónica Sladogna

Colaboradores

Omar Bellicoso
Francisco Cudós
Miguel Durán
Gustavo Gándara
Argentino Geneiro
Marta Roncoroni
Jorge Sánchez

Diseño, diagramación y edición

Equipo Aulas y Andamios editora

Los autores agradecen especialmente a CINTERFOR-OIT y a la Fundación UOCRA por la colaboración que han aportado para la publicación de este material.

© Confederación General del Trabajo de la República Argentina
Azopardo 870 - Ciudad de Buenos Aires

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley N° 11.723.
Impreso en Argentina | *Printed in Argentina.*
Agosto 2018
Tirada 500

PRÓLOGO

Para el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo –OIT/Cinterfor– es un hecho relevante contar con una publicación de la importancia de esta historia de la participación de las organizaciones sindicales de la Argentina en la formación profesional de ese país.

Cinterfor es un centro regional especializado de la OIT para el desarrollo del conocimiento de la formación profesional, coordina una comunidad de conocimiento de 37 países de América Latina y el Caribe, España y Cabo Verde y apoya técnicamente a las 68 instituciones que en cada uno de los países en los que trabajan promueven el fortalecimiento del capital humano para contribuir en la permanente búsqueda de trabajo decente para todos. El Centro, creado a solicitud de los países de la región en el año 1960, comenzó a funcionar en el año 1963 en Montevideo, Uruguay, país que ofreció ser sede. Por esos años se constituyeron en América Latina y el Caribe las primeras instituciones de formación profesional como el Sena en Colombia y el sistema S en Brasil (SENAI, SENAC, SENAR) que, con el correr de los años, se expandieron por toda la región generando un variado y heterogéneo sistema de formación para el trabajo procurando dar respuesta a las necesidades de la producción y el empleo. Estas instituciones nacionales tripartitas con diversos modos de financiamiento, constituyen el modelo tradicional de institucionalidad que tiene a su cargo el diseño y la ejecución, a través de centros propios o de terceros, de la FP en los países. Pero, este modelo no es el único, otros países como Chile, México y Argentina tienen arreglos institucionales diferentes con mayor participación del Estado a través de los Ministerios de Educación y Trabajo en un complejo diálogo permanente entre ambos.

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.

La parte introductoria del libro relata la historia de la participación de los sindicatos desde principios de los años 50 en la formación de trabajadores, destacando la importancia que éstos daban a la capacitación.

Para tener mejores oportunidades de empleo, los sindicatos de oficios cumplieron un rol muy importante en la transferencia de conocimientos y competencias de los trabajadores con más experiencia a otros más jóvenes.

El proceso de transferencia intergeneracional de los saberes obreros fue asumido por las organizaciones sindicales en momentos de pérdida de fábricas y empresas y el incremento de desocupación de la década del 90.

En cada uno de los capítulos de este importante documento de descripción histórica de la formación profesional en los sindicatos, cada una de las organizaciones relata el proceso de crecimiento y desarrollo de la estrategia seguida adelante por más de 60 años.

Los profundos cambios en el mundo del trabajo llevaron a la OIT a proponer una reflexión profunda sobre el futuro del trabajo y las relaciones laborales. Esta importante iniciativa de la OIT interpela a los países y a sus organizaciones a pensar e intentar avanzar en las líneas fundamentales del desarrollo productivo.

En este punto la formación profesional en particular y la educación en general son de gran importancia para el desarrollo de capital humano, imprescindible para dar respuesta a los cambios en el empleo que aceleradamente se producirán en los próximos años.

El sistema de formación profesional en cada uno de los países tiene el desafío de generar los cambios necesarios en materia de anticipación de demandas, nuevos enfoques pedagógicos e incorporación de la tecnología que permita mejores resultados formativos. A este desafío no escapa la poderosa red de formación desarrollada por los sindicatos en la Argentina y seguramente, como en otros momentos de la historia, hará lo necesario para afrontarlo con responsabilidad, solidaridad, eficacia y pertinencia.

Invitamos a recorrer las páginas de este importante y apasionante documento sobre la formación profesional en Argentina a través de las organizaciones gremiales. Nos place y es un honor para OIT/Cinterfor contar a estas instituciones como miembros de nuestra comunidad de conocimiento.

Enrique Deibe
Director OIT/Cinterfor

PRESENTACIÓN

Como dirigente sindical y en mi rol actual de Secretario de Capacitación y Formación de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, me llena de orgullo la presentación de este libro.

Quiero agradecer en primer lugar a quienes hicieron posible este trabajo porque compartimos la voluntad política de llevar la mejor herramienta a quienes más lo necesitan, la formación a nuestros trabajadores y trabajadoras. Una especial mención para la compañera Mónica Sladogna, quien como asesora de nuestra Secretaría ha compilado los trabajos sectoriales, buscado y sistematizado información y finalmente desarrollado los primeros capítulos.

En este escrito se buscó reflejar la historia, condiciones y desafíos que tiene la formación profesional para el sindicalismo argentino. Mucho se ha caminado, muchas organizaciones han puesto empeño, voluntad y profesionalismo para abordar una tarea que nos apasiona: llevar el conocimiento a quienes más lo necesitan.

Venimos la mayoría de una tradición política que pone detrás de toda necesidad un derecho. Y aquí lo que vemos es cómo esta necesidad de aprender, de formarse, de reconocimiento que tienen los trabajadores se ha transformado en un derecho que tiene en las organizaciones sindicales de nuestro país un garante. También sabemos, y eso se podrá analizar con mayor profundidad al leer las experiencias de algunas organizaciones que presentamos que el derecho trae responsabilidades que hemos asumido con orgullo y optimismo, con perseverancia y humildad.

Hemos asumido la responsabilidad por desarrollar instituciones de formación que estén a la vanguardia de la innovación y el conocimiento productivo. Tenemos el orgullo de haber fomentado, desarrollado estrategias de enseñanza que le permitan a quienes trabajan, buscan trabajo, desean reconvertirse, especializarse o quieran cumplir una vocación negada, acceder al conocimiento.

Somos optimistas porque esta lucha por la formación es el camino ideal para volver a recuperar el saber sobre lo que pasa en las empresas y cómo lo viven nuestros trabajadores y trabajadoras. Porque es el conocimiento 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.

Los desafíos de la innovación al futuro del trabajo atraviesan a toda nuestra sociedad, a quienes trabajan en la industria, la construcción, los servicios, el sector rural.

Nos impulsa al diálogo social amplio y participativo, con las organizaciones empresariales y con el Estado para buscar nuevos consensos, finalmente un acuerdo social que nos permita a todos y todas vivir en condiciones dignas, promoviendo el empleo de calidad y la justicia social.

Argentino Geneiro

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



1 Antecedentes Históricos

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En este capítulo, es nuestra intención realizar un sintético recorrido histórico en el abordaje de la problemática de la formación profesional. Para tal fin, analizaremos desde las características de la formación de artesanos surgidas en la época colonial, hasta la modalidad de participación en la formación de trabajadores y trabajadoras, que ha caracterizado al sindicalismo argentino actual.

En este recorrido, pretendemos observar los factores que promovieron y reconocieron la activa participación sindical en el tema, al mismo tiempo que aquellos que condicionaron su desarrollo.

Los Siglos XVII y XVIII: Promoción y control del aprendizaje

En la época colonial el vínculo entre Estado y gremios tuvo en el tema de la formación y reconocimiento de oficios tempranas iniciativas en nuestro país. Utilizaremos el texto de Nicolás Arata¹ sobre el artesanado porteño durante la época virreinal entre mediados del siglo XVII y principios del siglo XIX.

La primera experiencia registrada es la de los sastres porteños en el intento “por establecer una organización gremial que luego será retomada por otras comunidades de artesanos e incluso por el Virrey Vértiz (cuya gobierno fue entre los años 1778 al 1784), manifestando simpatía e interés por reducir a gremios a las comunidades de artesanos”.

Al igual que la de los sastres, una situación ligeramente similar tuvo lugar con los orfebres. El intendente general de Real Hacienda,

¹ ARATA, NICOLÁS: La regulación del saber en el artesanado porteño durante el Virreinato del Río de la Plata (1776-1810). V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2009.

Francisco de Paula Sanz en 1788, “promulgó un bando por el que reglamentaba la organización del gremio de plateros, indicando en el mismo, que eran necesarios cinco años de aprendizaje, más dos de oficial y la obtención a través de un examen de la competente licencia para poder abrir tienda pública, estableciendo como castigo para aquél que contraviniera lo dispuesto, retirarle sus útiles y materiales de trabajo”. Unos años más tarde, la comunidad de zapateros intentó reducirse a gremio emulando a los plateros de esta ciudad presentándose para tal fin, ante el Virrey Loreto (cuyo gobierno sucedió a Vertiz hasta el año 1789).

En su análisis, Arata (op.cit.) observa que a pesar, de algunas versiones más o menos románticas sobre el artesanado, la formación de aprendices se alejaba bastante de la organización de un espacio de trabajo adecuado a sus necesidades formativas. La llamada “formación” de estos no estaba exenta del sometimiento a maltratos o realización de tareas poco agradables (algunas de estas tradiciones aún persisten como “derecho de piso” de quienes se acercan por primera vez al oficio) o que poco contribuían a su desarrollo profesional.

De esta manera, las características que asumía la formación de los aprendices fue el resultado de la combinación de diversos factores: La presencia o no de una reglamentación gremial, la destreza con la que el artesano desempeñaba el oficio, la capacidad que tuviese para transmitirlo, la calidad de sus herramientas, entre otros, resultaron factores que tuvieron un alto grado de incidencia en la formación artesanal. Producto de esta complejidad, la formación probablemente resultaba menos intensiva y más fragmentada de lo que una imagen beatificada del taller dejaba entrever.

“Los artesanos buscaron por distintos medios regular el ingreso, la permanencia y la promoción de los aprendices que, a la postre, ejercitarían el oficio. Los zapateros advertían que estos artesanos improvisados, sin haber cumplido el ciclo de su formación en el oficio, se lanzaban a abrir tiendas y atender al público. Entre sus argumentos, los zapateros aseguraban que aquellos aprendices devenidos en maestros artesanos no poseían un conocimiento preciso de sus instrumentos, mucho menos lo tenían de sus materiales ni del modo de prepararlos. La ausencia de una habilidad poco desarrollaba, afirmaban, impactaba de lleno en la confección final del producto, que obraría en perjuicio del consumidor”.

Como respuesta a este reclamo, el 30 de abril de 1779 se elevó un proyecto de estatuto conteniendo las reglas y capitulaciones del gremio de zapateros. En este documento, para atender a la forma-

ción de los aprendices se especificó el tiempo y el tipo de formación, estableciendo que “se dediquen por algún tiempo al trabajo y estudio práctico del oficio que aplican para que puedan ascender con justo derecho al grado de maestros”.

“Las etapas que constituían el proceso de aprendizaje estaban definidas: En primer lugar, quien quisiera aprender el oficio debía constar al Director del Gremio e inmediatamente elegir al Maestro que fuere de su agrado. Luego, se celebraba un contrato ante el Escribano del Gremio con intervención de los Maestros Mayores, donde ambas partes se obligaban en torno a una serie de deberes y derechos durante un período de tiempo que oscilaba entre los cuatro y los seis años. Durante este período, el Maestro debía: proveer un conjunto de saberes teóricos y prácticos sobre el arte en cuestión; cuidar del muchacho, prestarle casa, comida y eventualmente ropa. A cambio, recibía una manutención por parte del Padre, tutor o Amo”.

En los contratos de aprendizaje la transmisión del saber ocupaba un lugar central: La parte interesada en la formación requería del maestro “que lo enseñe todo sin ocultarle ningún secreto” al aprendiz. El contrato estipulaba que el maestro debía proceder a corregir “prudente y modestamente sin exigirlos”, y en caso de que maltratase a alguno, ello resultaba motivo suficiente para que le fueran retirados de su cuidado. Finalmente, la restitución del aprendiz que huía de la casa del maestro recaía por lo general en los padres.

Para el control del proceso de aprendizaje el Cabildo elegía entre los miembros destacados del gremio a dos maestros mayores, quienes llevarían a cabo una serie de tareas. Esta elección se basaba en dos criterios: 1. La decencia y condición social de los Maestros elegidos y 2. La habilidad y legitimidad que gozaba entre sus pares. Estos maestros evaluaban el ejercicio del oficio entre los artesanos y presidían los exámenes de maestría, por medio de los cuales los oficiales podían alcanzar la condición de maestros.

“Esta inspección, muchas veces realizada de manera sorpresiva, tenía por propósito estimular a los zapateros a hacer un buen uso de sus oficios, aunque más no sea por el temor de que recayeran sobre ellos sanciones tales como la pérdida de la obra en cuestión, el pago de multas o bien, la prohibición de ejercer el oficio. Los Maestros Mayores tenían la facultad de visitar las tiendas al menos una vez por mes. La visita consistía en revisar las obras producidas por el artesano reparando fundamentalmente en dos aspectos: la

calidad de los materiales empleados y las técnicas utilizadas para la confección de esta²".

Como corresponde a la tradición artesanal el examen era la instancia privilegiada para regular el ejercicio del oficio, al garantizar la probidad de un sujeto en el ejercicio del arte. "En el caso de los orfebres, el examen constaba de dos pruebas: un examen de carácter oral y teórico, respondiendo a las preguntas que le formulaban los miembros del tribunal y si se cumplía satisfactoriamente esta parte uno de los maestros examinadores procedía a extraer al azar una lámina del libro de dibujos, en donde se reproducían toda clase de piezas de orfebrería. El objeto representado debía ser labrado por el aspirante en el obrador de uno de los "examinadores". Una vez que se tallaba la pieza y se tenía la constancia de que el pretendiente la había realizado sin la ayuda ni consejo de otra persona, era "sometida a severo examen general". Si era aceptada la labor, se le extendía la correspondiente carta de aprobación con derecho a establecer tienda u obrador para trabajar para el público. Estos exámenes también cumplieron las veces de reválidas"

Los costos de estos procesos y sus respectivos exámenes, generaban un obstáculo difícil de superar para los aprendices. A esta situación, debe sumarse que las excepciones que había "se libraban a favor de los hijos de los artesanos o bien de aquellos casados con sus hijas³" garantizando el carácter endogámico de la transmisión de los secretos del oficio.

El Siglo XIX: Las ideas liberales contra las corporaciones

La investida contra la organización gremial, se anticipó a renovaciones más profundas, que lejos estaban de insinuarse hacia 1790. En primer lugar, el Cabildo desconoció una solicitud del representante de zapateros, referida a colocar bajo la tutela de un maestro a cualquier aprendiz que, durante su etapa de formación, no hubiere cumplido con los años requeridos para ejercer estipulados en los estatutos gremiales. La mera alusión a una aplicación retrospectiva de la ley, provocó la negación por parte del Cabildo.

La difusión de las ideas liberales que proponían superar el atraso industrial dio el fundamento al rechazo. "Quien recoge estas ideas

2 ARATA, N. (op.cit.)

3 ARATA, N. (op.cit.)

es el por entonces Síndico Procurador Cornelio Saavedra [...] quien advirtió como hacia 1790 se intentó erigir el primer gremio de zapateros; afirmando que aquello no acarreo más que pleitos entre ellos mismos y los artesanos de otras castas. Aún más: afirmaba que el gremio, lejos de ser útil y necesario al desenvolvimiento productivo, debe considerarse perjudicial al beneficio público, porque "enerva los derechos de los hombres, aumenta la miseria de los pobres, pone trabas a las industrias, es contraria a la población y causa muchos otros inconvenientes". Y sin dudar, asiente un golpe fundamental al fundamento pedagógico que coronaba el proceso de formación artesanal, desplazando el criterio de autoridad de la figura del maestro a la del consumidor:

"La inspección más inescrupulosa del artesano más hábil no iguala jamás al conocimiento práctico del consumidor". Cornelio Saavedra combate la asociación gremial en nombre de la libertad de trabajo y dice que "el derecho de trabajar es el título más sagrado e imprescriptible que conoce el género humano". Sus argumentos se enlazan con preocupaciones sobre la política demográfica:

"¿Cuántos dejarán de casarse por la triste reflexión de que mientras duren en las clases de aprendices y oficiales no podrán mantener una mujer y los hijos que le 18 resulten desde matrimonio? ¿Cuántos se entregaran al ocio o libertinaje o cuantos abandonarán su patria e irán a buscar en otros suelos mejor fortuna?"

Saavedra ataca, una a una, las argumentaciones de los artesanos, en particular, aquellas que se refieren a la manutención del monopolio de la regulación del saber. Estos argumentos, terminan por convencer a los representantes del Cabildo de los problemas y dificultades que entraña la erección del gremio. Las ideas de Saavedra concluyen por presentar una imagen del gremio que resulta perjudicial al beneficio público y un factor decisivo en el atraso de la industria. Finalmente este propone:

*"Déjese pues que cada uno trabaje con el progreso que sus talentos le proporcionen, sin sujetarlo a exámenes, ni matriculas, que de esta suerte se vulnerara el derecho que tienen todos los hombres para trabajar con libertad en lo que puedan y se evitara el ocio que reinaría en muchos poseídas del desconsuelo de no haberse dedicado a lo que sus esperanzas le alentaban [...] ¿No es una paradoja asentar que se requiere el espacio de seis años, para saber hacer unos zapatos?"*⁴

4 ARATA, N. (op.cit.)

La segunda mitad del Siglo XIX: en los albores del accionar sindical

Experiencias más tardías registran las actividades que desarrollaron la Sociedad Tipográfica Bonaerense (se tiene registro de su existencia a partir de 1857) y de los trabajadores ferroviarios, dando inicio a una muy activa participación de las organizaciones de representación de trabajadores argentinas en la temática que nos interesa. Ambas entidades, por las características profesionales de sus adherentes estaban en óptimas condiciones para favorecer los procesos de alfabetización y transmisión de saberes técnicos específicos a otros trabajadores.

Tal como sostiene Torcuato S. Di Tella⁵ al analizar la composición de la clase obrera durante la primera mitad del Siglo XX:

“Dentro de la clase obrera existe un estrato superior formado por trabajadores de mayor calificación, en general poseedores de un oficio, lo que implica una mayor educación y el ocupar en la industria posiciones de mayor autonomía y responsabilidad. Este grupo social es el que ha sido denominado a veces “aristocracia obrera”. Muchos de entre ellos son propietarios de su caso, o de bienes de consumo durables y no es raro que sus hijos se orienten hacia carreras profesionales. (...) No sólo se observa en una diferente mentalidad sindical, sino en la participación y ejercicio de responsabilidades directivas en una serie de otras actividades: mutualidades, asociaciones de fomento, bibliotecas populares, cooperativas, clubes deportivos y sociales, y aún la pertenencia a sectas religiosas y grupos políticos”

No es casualidad que sean las organizaciones sindicales vinculadas al ferrocarril y a la industria gráfica quienes tuvieron los primeros avances en la formación de trabajadores. No sólo representaban a la “aristocracia obrera” en términos de Di Tella, sino que las calificaciones que las componían le daban ventajas en términos de fomentar o tomar la iniciativa en la temática de la educación y la formación de trabajadores.

5 DI TELLA, TORCUATO S.: “Política y clase obrera”. Biblioteca Política Argentina. CEAL. Buenos Aires. 1983.

Tal como lo expresa Roberto Serrao⁶ en su artículo sobre sindicalismo y formación al analizar la historia del accionar sindical del final del Siglo XIX y comienzo del XX:

“En lo referido a las actividades educativas, la misma característica de la acción anarquista impedirá el desarrollo de una propuesta que no se circunscribiera a la formación de cuadros propios, a partir de la difusión del pensamiento de los principales teóricos de esta corriente. Por otra parte, si bien la importancia de la educación será siempre manifestada por los anarquistas, la confrontación y el no reconocimiento del Estado impedirá conocer en mayor profundidad acciones que, como se vio, después de 1910 tomarán un carácter casi clandestino”.

Algo absolutamente diferente ocurrirá con los socialistas. Después de 1903, el socialismo conformará su propia central sindical y definirá una línea de acción que privilegiará definitivamente la acción política sobre la sindical. Serán los socialistas los encargados de protagonizar la experiencia más fructífera referida a la cuestión educativa en general.

La tarea de los socialistas deberá ser contextualizada en la estrategia general del sector, cuyos aspectos salientes serán:

- La acción gremial quedará subordinada a los objetivos políticos.
- La intención será legitimar el partido y conquistar espacios parlamentarios. La acción educativa a desplegar estará dirigida a la formación de una conciencia política que se deberá manifestar en la acción electoral;
- En un primer momento los socialistas intentarán organizar un sistema educativo alternativo al oficial. Se aprobarán disposiciones tendientes a “fomentar la creación de escuelas populares bajo un plan especial a fin de sustraer a la educación burguesa y poco práctica de las escuelas del Estado, el mayor número posible de niños proletarios” en otro párrafo recomienda “que todo centro socialista, cuando sea posible, patrocine una escuela obrera pública y gratuita, costeadas por el peculio de cada adherente para lo cual cada

6 SERRAO, ROBERTO: “Educación Obrera, Capacitación Política-Sindical y Formación Profesional. La experiencia Argentina”. En Educación Obrera y Formación Profesional. Módulo formativo.

centro fijará una cuota fija adicional" (Informe al X Congreso del Partido Socialista)⁷.

Por su parte la estructura sindical representada por la Unión General de Trabajadores (UGT) se pronunciará también sobre esta temática en su III Congreso, en agosto de 1905, al mencionar la necesidad de "fomentar la enseñanza para elevar las condiciones intelectuales y manuales"⁸.

Con la creación de una nueva central obrera la Confederación Obrera Regional Argentina (C.O.R.A.) en 1909, "el debate central de la temática educativa estuvo a cargo del delegado Ernesto Piot [...] Apoyado por otros gremios, entre ellos los pintores de Azul quienes habían solicitado la inclusión de una resolución por la cual se dispusiera "el fomento por todos los medios de la Instrucción Práctica", Piot se anima a proponer "la creación de escuelas dentro de los sindicatos, donde se dé una enseñanza libre, sin prejuicios patrióticos y religiosos..."

Citando una vez más la obra de Dora Barrancos:

"El problema de la ignorancia del proletariado, tantas veces esgrimido, resulta constante en las preocupaciones de las vanguardias socialistas (...) Por su parte las organizaciones gremiales adictas al socialismo, si bien no demasiado numerosas pero algunas con relevante peso, desafiadas por el decidido impulso que iba caracterizando a las propuestas de la corriente "sindicalista", en el período posterior a este análisis, mostraron determinada inclinación por cursos de acción dirigidos a producir calificación y mayor profesionalización. Los cursos de capacitación laboral tuvieron que ver, en cada caso, con el orden material que daba referencia a la organización obrera. De modo que en el seno de los nucleamientos sindicales socialistas pareció privilegiarse después de este período, una educación enteramente práctica, renunciándose en gran medida, a la escolarización de adultos, transformándose así las propuestas educativas del período analizado".

"Indudablemente dos circunstancias operaron para que se dieran estas transformaciones en la oferta educativa del ala gremial del socialismo: por un lado el innegable

avance de la educación oficial, que iba haciendo disminuir el analfabetismo hasta relegarlo a bolsones muy precisos y en segundo lugar, el también innegable fenómeno de que los gremios socialistas se estructuraban sobre sectores de la economía en los que era pródiga una mayor calificación de la fuerza de trabajo"⁹.

La propuesta educativa de los gremios ferroviarios

La Unión Ferroviaria nacerá en 1922 su creación es producto de una serie de fracasos en huelgas protagonizadas en la década anterior por su antecesora, la Federación Obrera Ferrocarrilera. Desde su misma fundación los sindicatos ferroviarios pondrán especial énfasis en la acción educativa dirigida a sus afiliados; tomando en cuenta que, para la estructura productiva de la época, la actividad era la que presentaba mayor complejidad e innovación tecnológica.

"En 1890, a solo tres años de su fundación, La Fraternidad creó una escuela para instruir fogoneros a fin de que pudieran pasar las pruebas para maquinistas. En 1908 comenzaron a abrirse escuelas similares en las seccionales. En 1925, tres años también después de su fundación la Unión Ferroviaria inauguró sus Escuelas Técnicas. En 1929, según una lista incompleta recopilada por el Partido Socialista, los ferroviarios tenían 64 escuelas, muchas de ellas pequeñas, pero aun así constituían recursos importantes. Estas escuelas cumplían dos finalidades. Una era producir mejores trabajadores, la otra la ilustración general. Lo primero tiene especial relevancia. Los ferroviarios se adiestraban mutuamente para mejorar su labor. Les interesaba progresar, pero también poseer mayores habilidades técnicas. Las escuelas no se limitaban a dar cursos técnicos (sobre motores diesel, contabilidad, dibujo, etc.) sino también de inglés, geometría, teoría musical y sindicalismo. Estaban dirigidos tanto a los afiliados como a sus familiares. Su importancia es variable. Los cursos teóricos eran esenciales para progresar en el oficio, a los otros cursos era relativamente fácil tener acceso en las grandes ciudades, no así en los pueblos y localidades pequeñas, donde era raro que se dictaran" (Horowitz, 1985 y Barrancos, 1989).

⁷ Dora, BARRANCOS. Educación, cultura y trabajadores (1890-1930). CEAL, Buenos Aires, 1991. pág. 15.

⁸ Sebastián MAROTTA. El movimiento sindical argentino. Su génesis y desarrollo. Buenos Aires, Lacio. Citado por BARRANCOS, Dora; Op. Cit. Pág. 17.

⁹ BARRANCO, Dora. Op. Cit.

En la discusión en cámara de senadores la Ley 13.229/48 (U.O.N) el senador Amelotti sostiene:

"...tenemos en el país numerosas escuelas técnicas que constituyen el esfuerzo del gremio ferroviario, que ansioso de conocer, día a día, las innovaciones, los perfeccionamientos y los nuevos sistemas de trabajo, restaba horas a su descanso. Creando estas escuelas para estudiar, de las que egresarían los más capaces, para enseñar a los que tenían ansias de saber".¹⁰

La experiencia ferroviaria será la más interesante, pero no la única en este período. Una vez más la investigación de Dora Barrancos nos permitirá conocer una importante cantidad de experiencias que pasaremos solamente a mencionar:

- La Escuela Internacional: que funcionó en el propio local del Centro Socialista Obrero.
- La Escuela del Pueblo: instalado en la sede del antiguo Centro Socialista Carlos Marx, se abocaba particularmente a la Educación de niños.
- La Escuela Nocturna del Oeste: organizada por las sociedades Unión Obrera de Ebanistas y Cosmopolita de Obreros Albañiles, ambas de zona oeste dictaban aritmética, geometría, geografía, historia y caligrafía.
- Escuela del Pueblo de La Plata: integraba cursos diurnos para niños con cursos nocturnos para adultos.
- Escuela Nocturna de la Sección Obreros en general Unión General de Trabajadores: fundada en 1903, funcionó corto tiempo coexistiendo con una Biblioteca Obrera, anteriormente organizada por un Centro Socialista de Estudios.
- Escuela de Adultos de Tres Arroyos: centro educativo para trabajadores adultos en donde confluían las actividades políticas y las sindicales.
- Escuela Nocturna para adultos de Posadas: creada originalmente por una decisión gubernamental pero a instancias de políticos y sindicalistas de extracción socialista.
- Escuela Nocturna de Barracas al Sur: brindó educación básica, funcionó durante 1903 y 1904.
- Escuela mixta de La Banda: con turno diurno para niños y nocturno para adultos, era patrocinada por el Centro Obrero de esta ciudad, de la provincia de Santiago del Estero.
- Escuela Laica de la Boca: organizada por sectores políticos y gremiales presenta como elementos distintivos la intención de adaptar los programas a los planes del Consejo Nacional de Educación y dentro de las asignaturas se destacaban dos grandes orientaciones: hacia la formación integral y para el mundo del trabajo. En la oferta de cursos se encontraban asignaturas como física, historia natural, idioma nacional, higiene. Junto a generador de vapor, máquinas e instalaciones industriales, máquinas o explotación, etc.
- Escuela de Primeras Letras y Operaciones: patrocinada por sectores sindicales, funcionaba en la Capital Federal.
- Escuela Laica "Bernardino Rivadavia" de Lobos: apoyada tanto por socialistas como por anarquistas, fue resistida por los católicos de la ciudad. Como era habitual en horario diurno atendía niños y por la noche adultos.
- Escuela "La Colmena" de La Plata: creada por grupos socialistas. Fue parcialmente apoyada por los anarquistas. Se la distinguía por su tarea de alfabetización entre la comunidad rusa de la ciudad.
- Escuela de Unión Colegiales: funcionaba en el barrio de la Capital Federal que le da su nombre desarrollando educación de nivel primario.
- Escuela Laica de Pergamino: organizada por los grupos políticos y gremiales socialistas de esta ciudad de la Provincia de Buenos Aires.
- Escuela Laica de Villa Ballester: fue sostenida por los gremios socialistas de esta localidad de la provincia de Buenos Aires.
- Escuela Laica de Morón: fue la más importante de todas estas experiencias socialistas en el ámbito educativo que se extendió en su funcionamiento entre 1903 y 1911.

¹⁰ PINEAU, PABLO: "Sindicatos, Estado y Educación Técnica". CEAL, Buenos Aires, 1991.

El Siglo XX: El modelo agrícola-ganadero los intentos por adecuar la educación a la formación de trabajadores

Con el inicio del Siglo XX, hallamos diversas iniciativas de reforma educativa, donde se intentan generar orientaciones prácticas y técnicas para la enseñanza, entre las que podemos mencionar la impulsada por Osvaldo Magnasco, quien fuera Ministro de Instrucción Pública de la segunda presidencia de Julia A. Roca (1894-1904).

Magnasco, impulsó una serie de reformas educativas tendientes a fomentar el desarrollo de oficios y profesiones: Planteaba reformar los bachilleratos reduciendo los contenidos humanistas (el latín, entre ellos) y fomentar contenidos vinculados a los oficios agrícolas e industriales, como dibujo técnico a la vez que descentralizarlos para que puedan responder a las necesidades de las diversas regiones del país. Lamentablemente la reforma fue rechazada por los poderes dominantes de su época.

Fue durante el gobierno de Yrigoyen¹¹ que se establece una serie de reformas de las que queremos resaltar la creación de tres instituciones que componían la oferta oficial para dicha modalidad técnica:

- Escuelas de Arte y Oficio, de tres años de duración y con 4° grado aprobado como requisito de ingreso. Otorgaba el certificado de aptitud que no habilitaba para la continuidad de estudios.
- Escuelas Técnicas de Oficio, de tres años de duración y con primario completo como requisito de ingreso. Otorgaba el título de obrero especializado en el oficio (electricidad, carpintería, hierro y construcciones). Un año más de estudios le otorgaba el certificado de capataz. Pero aún esta formación de cuatro años no habilitaba para cursar estudios superiores.
- Escuelas Profesionales para Mujeres, también de tres años de duración, con especialidades vinculadas a bordado, flores y frutas artificiales, cartonado y encuadernación, encaje, etc. Tampoco habilitaba para cursar estudios superiores.

11 Sladogna, M. (2015)

El proceso de industrialización

El proceso de sustitución de importaciones tuvo en la temática que nos interesa un fuerte impulso desde la Secretaría de Trabajo y Previsión a partir del año 1946, con la creación en el interior de esta, de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP)¹². De esta manera, se vincula de manera activa el desarrollo económico, basado en la sustitución de importaciones, con la necesidad de formación de la clase trabajadora para garantizar su integración al proceso de industrialización.

Los planes de la Comisión se dividían en tres ciclos:

- Básico: tres años de duración. Título de experto en las especialidades previstas en los programas.
- Técnico: de cuatro años de duración: Título de Técnico de Fábrica.
- Universitario: brindado en la Universidad Obrera Nacional.

La Ley 13.299 de agosto de 1948 que genera la Universidad Obrera Nacional, crea todo un sistema de capacitación para los obreros de las escuelas fábricas, que a partir de cursos de perfeccionamiento, podrían seguir avanzando en sus estudios. Sobre esta creación de un, por así llamado sistema paralelo, podemos analizar dos posturas que luego van a ir condicionando el desarrollo de la formación en nuestro país, al ser considerado:

- Como un **elemento discriminatorio** hacia los obreros en la medida que los separa del sistema educativo.
- Como un **elemento diferenciador** de reconocer a la especificidad del trabajador como sujeto de aprendizaje¹³.

Las organizaciones sindicales argentinas, –imbuidas de la concepción expresada por la Constitución Nacional Argentina de 1949 consagraba en el Artículo 37, Inciso 3° el “Derecho a la Capacitación” como una condición necesaria para “el mejoramiento de la condición humana”–, encontraron el desarrollo de una institucionalidad que fomentaba la necesidad de fomentar y reconocer los

12 Decreto 14.538/44 convertido en Ley 12.921. En el año 1951 esta Comisión pasará a la órbita del Ministerio de Educación.

13 Volveremos sobre este tema en el desarrollo posterior.

saberes profesionales que ponían en juego los trabajadores en esta etapa de la economía argentina.

Así la figura del trabajador como un sujeto de la formación, es retomada en una serie de documentos oficiales. A modo de ejemplo, la Ley 14.184¹⁴ que establece el Segundo Plan Quinquenal en su Capítulo IV.G5. destinado a la Enseñanza Técnico Profesional, pondrá la formación integral de expertos y técnicos industriales que requiera el progreso agropecuario, industrial y minero, así como las necesidades de las comunicaciones y transportes, y describe las modalidades para su desarrollo en términos de: Escuelas Industriales Monotécnicas y Politécnicas; Cursos de Perfeccionamiento para empleados y obreros; Escuelas Privadas de Fábrica¹⁵ Establecimientos Regionales; la Enseñanza Comercial; Escuelas Profesionales para Mujeres y Centros educativos de índole misional.

Por su parte, en el mismo documento en su Capítulo en IV.G.6. Aprendizaje y orientación profesional, sostiene que *“El aprendizaje y la orientación profesional del joven obrero tendrán como objetivo propio el perfeccionamiento y la formación profesional del mismo, que se valoriza así moral, intelectual y socialmente, y su adecuada ubicación en los cuadros del trabajo, será desarrollada mediante cursos de medio turno y de capacitación obrera, escuelas fábricas, escuelas privadas de fábricas y contratos de aprendizaje”*.

Educación y Trabajo: una institucionalidad no exenta de tensiones

En 1959 la Ley Nro. 15.240 fusiona la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP) con la Dirección Nacional de Enseñanza Técnica, dando origen al Consejo Nacional de Educación Técnico (CONET).

Este organismo va a dar una respuesta educativa al proceso de desarrollo industrial. El CONET se dirigía fundamentalmente a la

14 LEY 14.148: “2° Plan Quinquenal de la Nación Argentina”. Ed. Hechos e Ideas. Bs. AS. 1954.

15 Las escuelas privadas de fábrica eran aquellas destinadas a formar el personal idóneo para atender las necesidades de la industria, con absoluta gratuidad para el alumnos, organizadas por dependencias estatales, establecimientos industriales, empresas, asociaciones o particulares. En PRESIDENCIA DE LA NACIÓN: “La Nación Argentina Justa, Libre y Soberana”. Ed. Peuser. 1950.

formación de trabajadores adultos, posteriormente organizó la formación de instructores y el apoyo técnico pedagógico a la capacitación en grandes empresas.

En los años 70 se creará la Dirección General de Formación Profesional y se registra la creación de los Centros Nacionales de Formación Profesional que incluyeron la formación de adolescentes, además de la tradicional formación de adultos. En estos cursos se otorgaban certificados de aptitud y en algunos casos (ej.: gasista, electricista) el curso habilitaba para obtener la matrícula necesaria para ser instalador.

En los años 90, las políticas de formación se transfieren a la órbita del Ministerio de Trabajo a partir de la aprobación de la Ley de Empleo Nro. 24013, de diciembre de 1991. Esta Ley, en su TÍTULO V. DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN, DE EMPLEO Y DE ESTADÍSTICAS. “CAPÍTULO 1. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. Artículo 128 sostiene que:

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar: a) creación de empleo productivo; b) reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados; c) reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva; d) el primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral; e) mejora de la productividad y transformación de las actividades informales”.

Es en el marco de esta ley que se han desarrollado las acciones de formación continua vinculas a las políticas activas de empleo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social lleva adelante hasta la actualidad.

En tanto, en el Ministerio de Educación es a través de la Ley 26.058 de Educación Técnico-Profesional promulgada en Septiembre de 2005, que en su CAPÍTULO III - DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, sostiene:

“ARTÍCULO 17. – La formación profesional es el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación socio-laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, y que permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la

economía nacional, regional y local. También incluye la especialización y profundización de conocimientos y capacidades en los niveles superiores de la educación formal.

ARTÍCULO 18. – La formación profesional admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de los niveles y ciclos de la educación formal.

ARTÍCULO 19. – Las ofertas de formación profesional podrán contemplar la articulación con programas de alfabetización o de terminalidad de los niveles y ciclos comprendidos en la escolaridad obligatoria y post-obligatoria.

ARTÍCULO 20. – Las instituciones educativas y los cursos de formación profesional certificados por el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones podrán ser reconocidos en la educación formal”.

Por otra parte, esta misma Ley institucionaliza espacios de consulta donde participarán activamente las organizaciones sindicales en la propuesta de ofertas formativas que se adecúen a los nuevos requerimientos productivos.

Así, en el “CAPÍTULO VI DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN, TRABAJO Y PRODUCCIÓN CREACIÓN”:

ARTÍCULO 46. – Créase el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción, sobre la base del Consejo Nacional de Educación – Trabajo, como órgano consultivo y propositivo en las materias y cuestiones que prevé la presente ley, cuya finalidad es asesorar al Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología en todos los aspectos relativos al desarrollo y fortalecimiento de la educación técnico profesional. El Instituto Nacional de Educación Tecnológica del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología ejercerá la Secretaría Permanente del mencionado organismo.

FUNCIONES ARTÍCULO 47. – Las funciones del Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción son: a) Gestionar la colaboración y conciliar los intereses de los sectores productivos y actores sociales en materia de educación técnico profesional. b) Promover la vinculación de la educación técnico profesional con el mundo laboral a través de las entidades que cada miembro representa, así como la creación de consejos provinciales de educación, trabajo y producción. c) Proponer orientaciones para la generación y aplicación de fuentes de financiamiento para el desarrollo de la educación técnico profesional. d)

Asesorar en los procesos de integración regional de la educación técnico profesional, en el MERCOSUR u otros acuerdos regionales o bloques regionales que se constituyan, tanto multilaterales como bilaterales.

INTEGRACIÓN ARTÍCULO 48. – El Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción estará integrado por personalidades de destacada y reconocida actuación en temas de educación técnico profesional, producción y empleo, y en su conformación habrá representantes del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Producción, del Consejo Federal de Cultura y Educación, de las cámaras empresariales –en particular de la pequeña y mediana empresa –, de las organizaciones de los trabajadores, incluidas las entidades gremiales docentes, las entidades profesionales de técnicos, y de entidades empleadoras que brindan educación técnico profesional de gestión privada. Los miembros serán designados por el Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología, a propuesta de los sectores mencionados, y desempeñarán sus funciones “ad honorem” y por tiempos limitados”.

De esta manera, la formación profesional en la Argentina sufrirá las tensiones propias de estos dos organismos estatales de nivel nacional, esta tensión se expresará en los territorios donde se gestionan las instituciones y en especial en la participación de los actores.

Convocados en el diseño y/o en las gestión de programas que solapaban funciones, duplicaban esfuerzos de participación y disputaban lógicas cuyos tiempos, sujetos, modalidades no son similares será el actor sindical quien lidiará en esta articulación no siempre lograda. Pero esta participación implicará al actor sindical el desarrollo de estructuras especializadas en la temática que superan en muchos casos las posibilidades reales de muchas organizaciones sindicales para responder a las mismas.

La formación profesional en el marco de las políticas activas de empleo: el desafío sindical la atención de desocupados y de grupos vulnerados en el acceso al empleo

Si bien se observa que algunos de los institutos creados por los sindicatos para brindar formación profesional datan de la década del 90, es a partir del año 2003 que cobra mayor impulso la formación profesional enmarcada dentro de las políticas de empleo. Los cam-

bios promovidos en esta época, le brindaron un marco a la temática de la formación profesional asociándola en la óptica sindical, al empleo. A diferencia de la década del 90 cuyas políticas estaban vinculadas a atender al desempleo creciente, el impulso durante la primera década del Siglo XXI estuvo dado por el conjunto de políticas que pusieron al empleo de calidad como objetivo central.

En tal sentido, la experiencia adquirida a través del funcionamiento de las denominadas "Bolsas de Trabajo", les permitió tomar conciencia de la necesidad de involucrarse en la satisfacción de las necesidades de capacitación en el colectivo representado, a fin de mejorar su "empleabilidad", la posibilidad de subir de categoría o de reconvertirse acompañando a los cambios en el sector.

La aprobación en el 2003 por Resolución del Ministerio de Trabajo N° 256/2003 del Plan Integral para la Promoción del Empleo que tenía entre otros objetivos *"impulsar la adaptabilidad del sector privado a los nuevos procesos productivos a través de la asistencia técnica, la capacitación laboral y la formación continua de los trabajadores"*. Esta resolución ahora complementada y superada por otras normas dictadas con posterioridad, menciona en forma expresa como línea de acción *"la formación profesional apoyando la puesta en práctica de sistemas de formación continua e implementando propuestas formativas acorde a las demandas sectoriales. En este Plan, tuvo en los llamados Programas Sectoriales vinculados a la participación de cámaras empresariales y en especial organizaciones sindicales un desarrollo inédito"*¹⁶.

Las acciones de formación desarrolladas en la perspectiva sindical buscaba favorecer la movilidad funcional y mejoramiento de la remuneración de los trabajadores ocupados; la estabilidad laboral en el puesto de trabajo por la vía de incorporar los conocimientos y aptitudes que las innovaciones tecnológicas requieren; el acceso al empleo de quienes estuvieran "desocupados" a fin de que puedan obtener las certificaciones, conocimientos y aptitudes específicamente requeridos para la actividad de que se trate.

Estos objetivos requirieron de los representantes sindicales una fuerte percepción de los cambios tecnológicos y organizacionales que afectaban la demanda de competencias y calificaciones de quienes trabajaban o buscaban trabajo en el sector. Pero también, los desafía a analizar las necesidades formativas insatisfechas de

poblaciones con diverso nivel de vulnerabilidad para el acceso al conocimiento productivo y con él al empleo: jóvenes, mujeres, trabajadores del sector informal, trabajadores rurales, comunidades originarias, migrantes, etc.

Por ello es que puede afirmarse que por diversas causas, los sindicatos en la Argentina se han involucrado en forma directa con la formación profesional, llevando a cabo importantes y variadas actividades que merecen ser destacadas tanto por su nivel, alcance y complejidad.

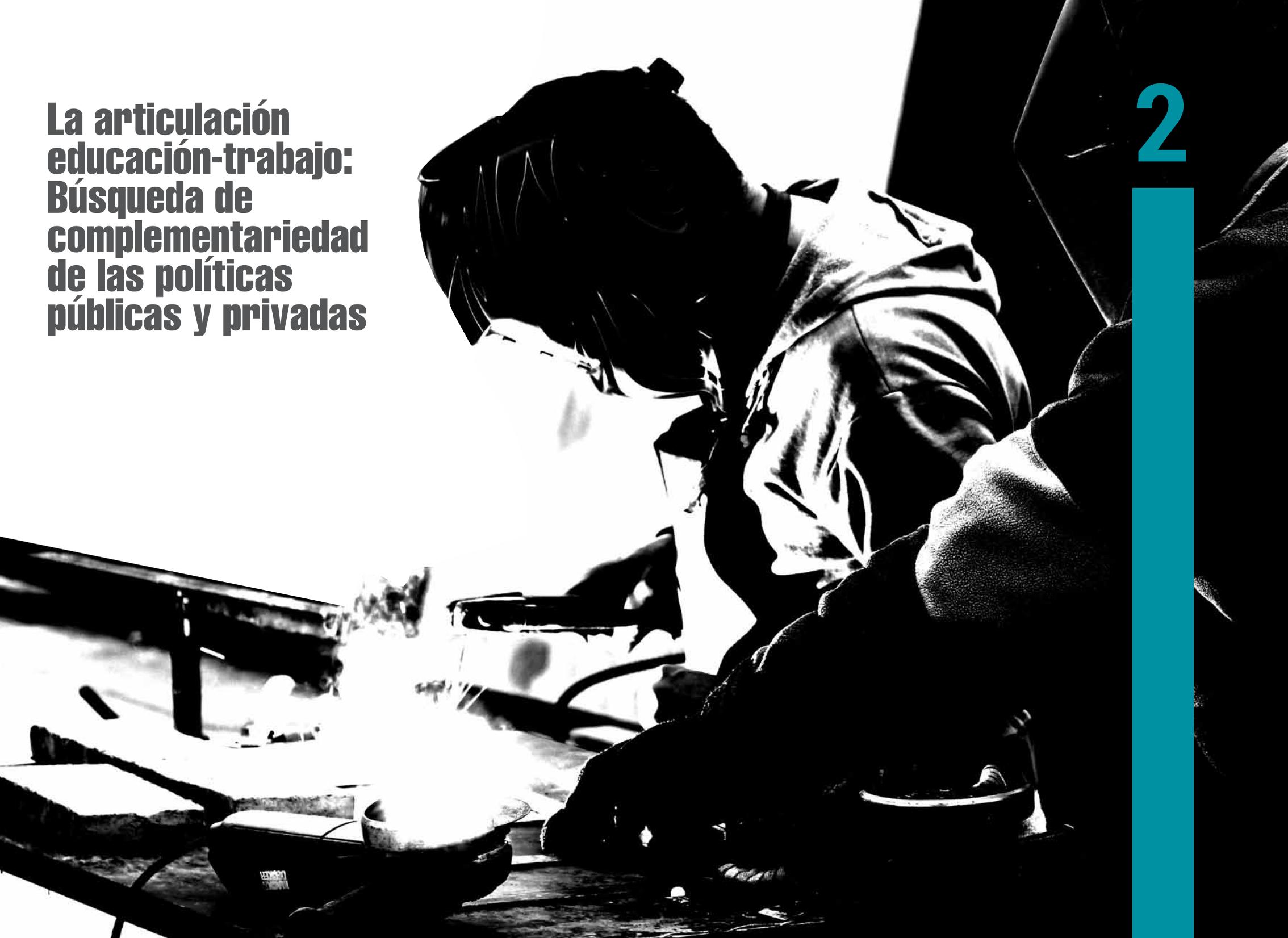
El desafío de satisfacer necesidades formativas diversas de colectivos heterogéneos, promoviendo el acceso a la innovación, orientando en la reconversión a través de la investigación sobre demandas futuras y el acceso al empleo de calidad, puso a la formación a cargo de las organizaciones sindicales en la frontera del conocimiento tecnológico y en el diseño de acciones que lo promuevan y/o reconozcan.

Resulta también importante destacar que ello se ha dado en muchas de las actividades que constituyen una matriz industrial propia de nuestra economía (mecánicos, metalúrgicos, construcción, pastelería, alimentación, automotriz, entre otros), sino también en el área de servicios (energía eléctrica, agua y saneamiento, software, turismo, comercio, viajantes, telecomunicaciones, encargados de edificios de propiedad horizontal), en el sector rural y en el público estatal (promoviendo la finalización de estudios obligatorios para el acceso a categorías o al concurso de puestos, así como acciones de formación destinadas al desarrollo de saberes propios de la administración pública nacional, provincial y/o municipal).

16 CARPANI, V.; CORRADETTI, S.; IACONA, J.; RABAIA, M.; RIAL, N.; PERALTA, M.; SLADOGNA, M.; VILAS, G.: "Formación Profesional y Fortalecimiento de las Relaciones Laborales - Informe Argentino". XXIV Encuentro de Ex Becarios Latinoamericanos, Bologna, Castilla La Mancha, Turín. 30 y 31 de Octubre de 2015. Montevideo, Uruguay.

**La articulación
educación-trabajo:
Búsqueda de
complementariedad
de las políticas
públicas y privadas**

2



LA ARTICULACIÓN EDUCACIÓN-TRABAJO: BÚSQUEDA DE COMPLEMENTARIEDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

El concepto de articulación da cuenta de la necesaria coordinación de políticas para abordar una realidad social cada vez más compleja. En nuestro caso, estamos hablando de las exigencias de coordinación de las políticas de educación y trabajo con el objetivo de alcanzar la institucionalidad requerida en el país para la formación de los trabajadores, en todas sus modalidades y para todo el nivel de ocupación.

Esta definición, pone en relieve al mismo tiempo que oculta su propia complejidad, dado que la misma abarca a múltiples áreas del Estado¹⁷, sino que además involucra la participación de actores (representantes del capital, del trabajo, de las instituciones de formación –en sus diversos niveles y modalidades–, colegios profesionales, etc.). Todo lo anterior sin mencionar, los diversos niveles de intervención requeridos: nacional, provincial, municipal, territorial, sectorial, de actividad, cámaras o empresas, entre otros. Esta es una complejidad de orden distinto a la originada por la demanda de satisfacer necesidades formativas heterogéneas.

Da cuenta, lo anteriormente expresado, de la exigencia que tiene que afrontar la participación sindical en el diseño, gestión y/o evaluación de las políticas de formación. Exige una profesionalización o especialización de áreas en la estructura sindical para brindar la continuidad que exige y responder de manera eficaz y eficiente a esta participación. Al interior de las organizaciones sindicales promueve la necesidad de canales de comunicación entre los dirigentes y

17 Ministerios de Educación y Trabajo son los tradicionales pero veremos la importancia que adquiere Innovación, Ciencia y Tecnología; Industria; Economía; Cultura, Turismo, etc.

los técnicos que llevan adelante los diversos proyectos para incluso transparentar los alcances de los compromisos y resultados.

Es decir, detrás de la demanda de articulación entre educación y trabajo, se oculta la necesidad de realizar un análisis más integral tanto de la problemática de la formación de trabajadores como de las soluciones que requiere y de los resultados que se alcanzan.

No existe en nuestro país, a diferencia de otras experiencias en la región, una única institución estatal o privada encargada del tema, así como podemos afirmar que no existe un único sistema de formación. Es por ello, que desde la perspectiva sindical se torna imprescindible buscar y promover los procesos de sistematización que permitan registrar, reconocer y ordenar experiencias institucionales dispersas, sectorial y territorialmente.

Las características del modelo sindical argentino han permitido que las tensiones, contradicciones y a veces duplicaciones de esfuerzos que la binaria división educación-trabajo de las políticas de formación ha tenido en nuestro país, sean superadas gracias a su activa intervención en la temática derivada de los niveles de representación sectorial. Esta participación, ha generado en aquellas organizaciones que han podido superar este desafío una clara conciencia en la demanda de articulación o complementariedad de políticas, de perspectivas y de abordajes referidos a la formación de trabajadores, de los cambios que afronta el mundo del trabajo y cómo afectan a sus representados.

Esta complementariedad y articulación de las políticas públicas tiene para el actor sindical (y también empresarial) su contraparte en el reconocimiento de la existencia de sistemas formativos diversos (que los conceptos de formal e informal ya no abarcan), que coexisten aunque no se reconozcan como tales. Por tal motivo, los temas de certificación de competencias, al ligarlos estrechamente al reconocimiento de la experiencia adquirida ha permitido llegar a más de 150.000 trabajadores y trabajadoras. Es la certificación de competencias, una herramienta utilizada por el actor sindical en nuestro país para reconocer una situación de hecho en la búsqueda de respuestas formativas: la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras se forman trabajando. Incluso aquellos que tienen un título o certificado tienen en el reconocimiento de la experiencia un plus de valor para analizar recorridos laborales que contribuyeron a su desarrollo profesional.

Sin embargo, la certificación es un campo de disputa de la tensión educación-trabajo. Y es quizás el instrumento que ha permitido superar las

barreras institucionales para el reconocimiento o certificación de la experiencia. Por tal motivo, será un factor importante en la propuesta que se realizará de creación de una Credencial de Registro Ocupacional.

Esta demanda de articulación vía la complementariedad, intenta darle mayor racionalidad a la diversidad de acciones que dependen de diversos organismos y que son signadas por objetivos comunes, generalmente embanderados en los temas de: generación de empleo de calidad, competitividad-calidad, gestión del talento humano, condiciones y medio ambiente de trabajo, incluso el de la misma formación profesional. Estos objetivos presuponen funciones y actividades que cada uno de ellos desarrolla y que, en algunos casos, a veces en muchos, se vinculan al desarrollo de acciones formativas destinadas a los trabajadores para su cumplimiento y que involucran demandas cruzadas al actor sindical.

Por último, las formas de organización de la producción que promueven la tercerización, la subcontratación, la generación de cadenas de valor o clusters, llaman a una articulación inter-sindical sobre las formas de satisfacer las necesidades formativas de quienes se desempeñan en estas modalidades de organización empresarial. Estas formas de organización empresarial atraviesan sectores y territorios, nos desafían a promover acciones conjuntas, con mayores niveles de articulación.

Como observamos, muy brevemente este conjunto de funciones y acciones desarrolladas por organismos y actores diversos se desarrollan, en general de manera tabicada desconociendo y aislándose. Esta situación genera duplicación de esfuerzos y de inversiones que no alcanzan a impactar en los objetivos que de manera aislada se proponen. Pero también impactan en la desorientación que tienen los trabajadores para reconocer aquellos espacios formativos que realmente promuevan itinerarios de complejidad creciente o reconocimientos, muchas veces exigidos para el desempeño del oficio o función.

De allí la importancia de encontrar un punto común para desde su diferenciación iniciar un **proceso de articulación dinámico** que les permita adecuarse a los cambios permanentes que vive el mundo del trabajo y a las necesidades de la poblaciones que atienden. Para tal fin, algunas consideraciones:

- En **primer lugar**, se requiere cada vez más pensar en procesos de **sistematización** de proyectos, programas y políticas que constituyan **sistemas abiertos**. Queremos poner el acento en la pluralidad de sistemas

y en la calidad de adaptación y adecuación al cambio que cada uno de ellos tenga. Los procesos de cambios tecnológicos y organizacionales están para quedarse, los cambios serán continuos y abarcan desde equipos y herramientas, hasta insumos, pasando por el manejo de información en tiempo real, pero también la modalidad de organización empresarial. Es decir, un primer paso es contar con un organismo nacional de registro de las diversas acciones, programas y políticas formativas para que al mismo tiempo que sistematiza la información, establezca un reconocimiento de otro tipo, diverso al título o certificado, **una credencial de registro ocupacional**.

- En **segundo lugar**, los procesos de tercerización empresaria, de descentralización productiva, la generación de una red de proveedores que se consolide como cadena de valor implica **fomentar alianzas intersectoriales para el abordaje de la temática de la formación**. Estos cambios introducen interrogantes en las modalidades tradicionales de representación tanto a nivel de cámaras empresariales como de organizaciones sindicales y en las estructuras organizacionales que demandan. Nuevos consensos dinámicos, superación de tensiones, búsqueda de alianzas estratégicas son perspectivas que conllevan rupturas en las modalidades tradicionales del abordaje de la temática de la formación de trabajadores.
- En **tercer lugar**, es necesario reconocer al **“adulto trabajador, sujeto del aprendizaje”**, este nuevo/ viejo sujeto introduce cambios en la ubicación de los espacios de aprendizaje (la empresa, más que el centro educativo) en la institucionalidad que requiere la modalidad de su aprendizaje, en los niveles y formas de reconocimiento de este. Los temas de edad, género, de origen étnico, de vulnerabilidades son cuestionadores del status quo estudiantil. Nos enfrenta con sujetos maduros, con tiempos limitados derivados del ejercicio de responsabilidades sociales diversas (son trabajadores, pero al mismo tiempo tienen otras responsabilidades, participan de diversos ámbitos de desarrollo de la ciudadanía), con una experiencia que puede ser un factor que contribuya al desarrollo o al condicionamiento de sus calificaciones.
- En **cuarto lugar**, una gestión eficiente de las políticas públicas en este nuevo contexto requiere de **un marco**

de diálogo social que, desde una perspectiva focalizada en lo sectorial, abarque a los actores productivos: trabajadores, dirigentes sindicales y empresarios, para así poder definir con precisión cuáles son dichas demandas. Estos ámbitos “puros” del diálogo social enmarcados en el tripartismo tradicional deben ser complejizados en su descripción considerando:

- Repensar las políticas de formación con una participación integrada de los actores sociales, desarrollando una institucionalidad de nuevo tipo en los sectores de actividad y en el mismo Estado,
 - promover una articulación a partir de objetivos comunes y funciones diferenciadas con otros organismos estatales sectoriales,
 - desarrollar los ámbitos de diálogo social especializados funcionalmente,
 - contar con ámbitos de interlocución con instituciones de apoyo vinculadas a temas como la innovación y el desarrollo tecnológico (Universidades, Sistema Nacional de Calidad, Institutos Técnicos Superiores),
 - focalizar en las empresas y en su dinámica de gestión el análisis sobre el desarrollo de las calificaciones y su impacto en el territorio,
 - garantizar la calidad de los procesos de actualización y formación de los docentes vinculados a las acciones de formación continua en términos de conocimientos técnicos y pedagógicos,
 - desarrollar la capacitación de los cuadros sindicales para un abordaje integral del tema de la formación,
 - desarrollar mecanismos de financiamiento como es Crédito Fiscal, pero también incidir en los mecanismos definidos a nivel de la negociación colectiva que garanticen la sustentabilidad de las acciones más allá de la gestión de Estado.
- En **quinto lugar**, la **formación del funcionariado estatal, del experto en recursos humanos, –pero también de responsables de producción, capataces y quienes tengan personal a cargo–, así como los responsables sindicales por los temas de capacitación** en estas temáticas requiere diseñar, implementar y evaluar los contenidos pertinentes para dicha formación.



**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: 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 características¹⁸”.*

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 Sustentable¹⁹.

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.

19 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 Laborales²⁰ 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 Trabajo²¹.
- 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,*

20 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.

21 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*²².

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

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

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 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

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 afectarán 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"²³, 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-

²³ 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. Bauman²⁴, 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 es 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

A high-contrast, black and white photograph showing a close-up of a person's hands. The person is wearing a denim jacket. Their hands are holding a screwdriver horizontally, with the handle in the left hand and the tip in the right hand. The person is wearing a ring on the ring finger of their right hand. In the top right corner, there is a teal square above the number 4.

4

**Formación
Profesional y
Relaciones
Laborales**



FORMACIÓN PROFESIONAL Y RELACIONES LABORALES

El nivel de la Negociación Colectiva

Tal como afirma Pablo Topet, hasta el momento pareciera que el derecho del trabajo y la formación profesional fueran dos mundos autónomos, donde el único punto de contacto serían el contrato de aprendizaje y algunas referencias al derecho a la formación realizada de forma genérica. Es nuestra intención, presentar el desarrollo que el tema ha tenido en nuestro país a fin de intentar convertir a los sistemas de relaciones laborales y de formación profesional en subsistemas abiertos al intercambio mutuo que potencie el aprendizaje institucional que requiere la innovación con empleo de calidad e integración social ampliada.

La ley 23.546²⁵ contiene dos elementos claves para entender el modelo sindical argentino. El primero, es que el Estado, en su rol de autoridad de aplicación, otorga el “monopolio de la representación” al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o empresa, como único actor autorizado para la firma de convenios colectivos. Incluye también la representación de los no afiliados, recaudar cuotas sindicales a través de las retenciones de los empleadores y administrar sus propias obras sociales. En términos de la formación profesional esta centralidad en un único actor, otorga al sindicato una mirada y una capacidad de acción sobre el conjunto de las calificaciones de los trabajadores de cada

²⁵ Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva. 2004.

actividad, centralmente a través de su participación en la gestión de las instituciones de formación profesional.²⁶

El segundo elemento, es la participación del Estado en la homologación de los convenios y acuerdos colectivos. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe proceder al acto de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para que se transforme en instrumento de cumplimiento obligatorio para sindicatos y empleadores que estén representado por el CCT de actividad o empresa. Esta relación entre los sindicatos y el Estado y su incidencia directa sobre las relaciones laborales se expresa, en el plano de la formación profesional, en la capacidad de los sindicatos de incidir en las políticas públicas a partir de un enfoque "sectorial" de su ejecución y aplicación²⁷.

De este modo, el modelo sindical argentino se caracteriza por el predominio de sindicatos organizados por actividad o rama de producción. Pueden distinguirse tres formas de organización dentro del modelo: de Primer Grado (sindicatos o uniones), de Segundo Grado (federaciones formadas por sindicatos) y de Tercer Grado (confederaciones formadas por federaciones).

Las organizaciones de Primer y Segundo Grado tienen un rol central en los convenios, ya que son las que firman los mismos. Esto también se manifiesta en la formación profesional, porque la participación de los sindicatos en la gestión de las instituciones de formación se desarrolla en la actualidad centralmente en los dos primeros niveles.

Por último, otra cuestión significativa es que la norma establece la presencia de los sindicatos en los lugares de trabajo a través de los delegados elegidos por los trabajadores, este derecho permite a las organizaciones sindicales contar con informantes claves acerca de los cambios productivos y su incidencia en las calificaciones de quienes trabajan.

La sociedad del conocimiento impacta sobre las relaciones laborales con una profundidad y complejidad que excede el abordaje de los temas tradicionales, aún los de la formación misma. En tal sentido, 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 su-

26 OBSERVATORIO EDUCACIÓN/TRABAJO; FUNDACIÓN UOCRA; M.T.E.YS.S.: "Informe Perspectiva, Experiencia y Mirada Sindical sobre la Formación Profesional". Buenos Aires, Julio 2017.

27 OBSERVATORIO EDUCACIÓN/TRABAJO; FUNDACIÓN UOCRA; M.T.E.YS.S.: op.cit.

frirá transformaciones, bajo el nombre de la innovación el cambio se ha convertido en normalidad.

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. 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 calificaciones²⁸.

Es decir, se percibe la necesidad de profesionalizar, quienes intervienen en el campo de la negociación colectiva de la formación profesional. Estos cambios que se avizoran, no sólo afectan la composición de la clase trabajadora sino la capacidad de representación de nuevos intereses a ella ligada, como son hoy la formación continua. La referencia a los itinerarios laborales y formativos –mencionados en el capítulo anterior–, 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.

Para analizar la modalidad que adquirió el abordaje de la formación profesional en la negociación colectiva en los últimos cuarenta años, tomaremos como base el Informe Argentino presentado en el "XXIV Encuentro de Ex Becarios Latinoamericanos, Bolonga, Castilla La Mancha, Turín" en 2015, para el desarrollo del presente capítulo. De la misma forma, utilizaremos el texto desarrollado por Pablo Topet²⁹ en su libro sobre "La negociación colectiva y la formación profesional" para abordar el tema de los contratos de aprendizaje.

Las etapas de la negociación y la formación profesional

Muchos son los ejemplos de los sindicatos de nuestro país –algunos de los cuales encontramos en el capítulo destinado a la relevar la expe-

28 SLADOGNA, MONICA G.: "Los actores y el diálogo social en la sociedad del conocimiento: Estrategias para abordar el futuro del trabajo". En RELATS: <http://www.relats.org/documentos/ET.Sladogna1.pdf>

29 TOPET, PABLO A.: "La negociación colectiva y la formación profesional". Montevideo, CINTERFOR/OIT. 2007.

riencia sectorial— que fundaron y sostienen escuelas de capacitación profesional, de terminalidad educativa, vinculadas con su profesión u oficio, pero que sólo en algunos casos se incorporaron a los convenios.

Esta situación se explica por el énfasis que tuvo el desarrollo de instituciones y diseño de cursos bajo la influencia de las políticas activas de empleo, lo cual vinculo a estas instituciones no sólo con la atención de los propios trabajadores sino con las distintas poblaciones a ser atendidas, en el marco de las mencionadas políticas (desempleados/as, jóvenes, comunidades originarias, personas con discapacidad, etc.). Es decir, con trabajadores que aún no estaban vinculados con la actividad productiva.

El documento de referencia analiza las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo que regulan las cuestiones vinculadas a la capacitación y la formación profesional. El material utilizado para cumplir con este propósito fue un procesamiento especialmente realizado por la Unidad de Digitalización de Convenios Colectivos³⁰, dependiente de la Secretaría de Trabajo de la cartera laboral.

Los resultados obtenidos diferencian cuatro etapas vinculadas a las rondas de negociación de los años:

- 1973-1975
- 1988
- Del 90 a inicios del 2000
- 2003-2015

A continuación, un breve detalle de las características de cada una de las etapas mencionadas precedentemente.

Años 1973-1975

“En los CCT y acuerdos firmados en esta primera etapa, la capacitación parecía no estar en la agenda de los sindicatos y de las empresas, al menos no desde un lugar de importancia. Son muy pocos los CCT en los que se advierta la inclusión de la temática y aquellas escasas cláusulas que se rescataron, están orientadas a las necesidades de las empresas, principalmente al aumento de la productividad.

30 La Unidad de Digitalización de Convenios Colectivos de Trabajo, de la Dirección General de Coordinación Estratégica de Políticas del Trabajo, realizó un procesamiento especial entre los más de 21.000 Acuerdos y CCT disponibles en el Buscador de Convenios Colectivos. Los autores agradecen el trabajo realizado por el equipo de la referida Unidad, encabezado por la Dra. Silvana Nusch.

En esta primera etapa analizada, se observaron también en los CCT, normas relativas al otorgamiento de becas, licencias y facilidades que contribuían a la capacitación de los trabajadores, cuyos costos podían ser responsabilidad de los empleadores o de la asociación sindical, pero enunciados de un modo muy general”.

Año 1988

“En la ronda negocial del año 1988 se advierte un giro en el eje central de las políticas de formación profesional. El avance tecnológico profesional de la actividad pasa a ser el móvil de tales políticas. De allí, que la capacitación técnica del trabajador, su elevación “técnico-profesional” y el progreso a puestos superiores, pasan a ser sus principales objetivos.

Es clara la diferencia respecto de la ronda negocial del año 1975. A fines de los años 80´ la capacitación y la formación profesional girarán en torno al trabajador y no a las necesidades de la empresa.

Fiel ejemplo de ello es el reconocimiento –por no decir la primera mención– del “*derecho a capacitarse técnica y profesionalmente*” del trabajador.

La formación profesional de los trabajadores se convertirá en un compromiso de las partes. Y a tales fines, el empleador asumirá la obligación de abonar la totalidad de la remuneración, los viáticos y gastos que implique la asistencia de sus trabajadores dependientes, a los cursos de capacitación”.

Década del 90-2000

La década de los años 90´ lamentablemente modifica el eje de las políticas de formación profesional. Se vuelven a priorizar las necesidades de la empresa, la productividad y la polivalencia de los trabajadores. No sorprende que en esta época, la flexibilidad laboral se perciba también en la capacitación y formación de los trabajadores.

Por ejemplo, en el año 1991 se observan cláusulas como la siguiente: “*Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que la empresa incorpore, como a los modernos métodos de producción, abaratamiento de costos y ventas*”³¹.

31 CCT 152/91 Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines (FATAGA).

Luego, en un CCT del 93 se establece que el objetivo de la capacitación y el perfeccionamiento profesional es *"...lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y así, como lógica consecuencia, una mayor productividad"*³².

Encontramos también, que se incorporan cláusulas muy similares, por no decir iguales, a aquellas incorporadas en los CCT de la ronda 73/75.

La empresa, las demandas de su organización y las utilidades, se convierten en el objetivo y principal motor para la capacitación de los trabajadores. No es un dato menor que, por aplicación del Decreto 1334/92, sólo podían fijarse aumentos de salarios, si éstos se encontraban justificados por supuestos aumentos de la productividad del trabajo.

A su vez, la capacitación se convertiría en una herramienta para paliar los conflictos que se pudieran generar por la eventual reducción de personal por cambios tecnológicos.

Como aspecto positivo, encontramos algunas medidas operativas en relación a la capacitación y la formación profesional, como por ejemplo:

- La mención de Escuelas Técnicas de Formación a cargo de los Sindicatos o de Comisiones Mixtas de trabajadores y empleadores.
- La implementación de un sistema de becas (resulta curioso que estén dirigidas a estudios secundarios, terciarios y/o universitarios, en instituciones públicas o privadas).

La formación profesional se incorpora como herramienta para ampliar los conocimientos y las habilidades. Algunos sindicatos aclaran que la capacitación lo será en función del rol polivalente de la mano de obra, y otros en cambio, nada dicen al respecto.

En los CCT de los años 1999 y 2000, la productividad y la polivalencia continúan siendo los ejes de las políticas de capacitación y formación profesional. De hecho, se profundiza en tales conceptos, al punto de establecer que la capacitación tendrá como objetivo principal preparar a los trabajadores para la diversificación de las tareas –polivalencia– y la reducción del costo de producción.

Si se recorren algunos ejemplos de convenios y acuerdos suscritos entre los años 2000/2002 la presencia de la incorporación tecnológica se vincula con mayor productividad y la capacitación aparece, solo tangencialmente, cuando se establecen mecanismos de calificación de los trabajadores y en su caso organismos bipartitos (Comisión Paritaria de Interpretación) para resolver los litigios que se pudieren presentar frente asignación de categorías o funciones.

La confusión que aún reinaba entre la incorporación tecnológica y su exclusiva relación con la polivalencia y flexibilidad funcional permitía abusos en algunas cláusulas que, actualmente, resultarían inconcebibles.

Un ejemplo, nos permitirá demostrar esta contradicción:

"Los trabajadores involucrados en la presente acta acuerdo están obligados a actuar observando el principio de la polivalencia funcional cuando el trabajo así lo requiera, en orden a las directivas de las respectivas jefaturas, y ejercerán todas aquellas funciones que complementariamente corresponden a la función principal o resulten necesarias para no interrumpir o finalizar un trabajo. Y agrega: "En el supuesto que el trabajador considere menoscabados sus derechos, deberá realizar las tareas y funciones que se le hayan encomendado mientras se resuelve su reclamo" (Convenio Colectivo 490/2002E).

Es, por todo ello, que la capacitación y la formación profesional en muchos casos, fue resuelta por las asociaciones sindicales con o sin los empleadores, por mecanismos autónomos de la negociación y el convenio.

Y en los años 2001/03 la necesidad del mantenimiento de las fuentes de trabajo se suma al listado de ejes sobre los cuales versarán las políticas en cuestión.

Del 2003-2015

A partir del año 2004 el trabajador vuelve a ser eje de las políticas de formación profesional, convirtiéndose en el sujeto tutelado de las políticas laborales.

Podemos observar esta tendencia ya en el año 2004, cuando el CCT 441 de la actividad Portuaria, declara: *"La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria y como derecho de los trabajadores"*. Desde este año en adelante, la formación de los trabajadores continuará siendo una necesidad para la empresa pero, a

32 CCT 225/93 Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal.

diferencia de la década de los años 90, el eje central de tales políticas será la creación y el sostenimiento del **empleo de calidad**.

A partir del año 2005, se observa que la capacitación en el uso de nuevas tecnologías deja de estar a la orden de una mayor productividad, para enfocarse en la integración plena del trabajador.

La capacitación y la formación profesional aparecen como herramientas que procuran la inserción de los trabajadores en la vida laboral y el mantenimiento y perfeccionamiento de la misma. En este sentido, resulta interesante el CCT 459/06 de la Sanidad, cuando dice: *“Capacitación: Las partes signatarias de la presente convención aceptan que la capacitación es un aspecto sustancial a tener en cuenta por quienes tienen la responsabilidad de generar empleo y, a la vez, brindar crecimiento y seguridad en el empleo al trabajador.”*

Sin duda que esta época implica un cambio radical en la concepción de la capacitación profesional. Asimismo, resulta interesante destacar la incorporación de nuevas temáticas, como ser cuestiones de género, discriminación, seguridad e higiene en el trabajo, inserción de los jóvenes en la vida laboral, personas con capacidades diferentes, etc.

Ejemplo de ello es el CCT 577/10 de la Construcción que en su artículo 40 establece: *“Las partes procurarán la realización de la capacitación específica que requiera la función a realizar, a través de metodologías de procedimiento operativo, tanto para la gestión de la labor como para la prevención de riesgos de accidentes y/o enfermedades del trabajo.”*

O los CCT firmados en la actividad Petrolera, por ejemplo el CCT 637/11 que en su artículo 12 refiere a los trabajadores con capacidades diferentes, a quienes se les otorgará *“...la capacitación adecuada para la puesta en valor de sus potencialidades.”*, y en su artículo 21 establece: *“...La formación y capacitación, respetará el principio de igualdad de oportunidades...”*

Desde el punto de vista operativo, se mencionan los Institutos de Capacitación de los sindicatos, se establecen becas, licencias y adicionales. Los gastos de capacitación pasan a estar invariablemente a cargo del empleador.

Resurge la idea de la capacitación como un **derecho** de los trabajadores. Este concepto se replica en muchos CCT. Incluso, en algunos de ellos, se la declara como un **principio**.

Así se advierte en el CCT 644/12 de la actividad petrolera, el que establece que *“Las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, declaran como principios y derechos que reconocen fundamentales los siguientes: (...) – La capacitación de los trabajadores constituye una condición fundamental de promoción personal y laboral y contribuye a la mayor eficiencia y productividad...”*

Comienza a abordarse a la formación como un *“derecho a la capacitación personal y profesional”* de los trabajadores. Se establece que *“las empresas no podrán entorpecer sus deseos –de los trabajadores– de preparación y superación³³”*. En algunos casos, pasa a ser una obligación para el empleador respecto de los trabajadores.

En este sentido, creemos interesante destacar cómo en el año 2006 se redefine el concepto de formación profesional al convertirse en una *“necesidad empresarial”* y un *“derecho para los trabajadores”*. Se establece que la misma es *“un aspecto sustancial a tener en cuenta por quienes tienen la responsabilidad de generar empleo y, a la vez, brindar crecimiento y seguridad en el empleo al trabajador³⁴”*.

Aparece el tema de la formación cada vez más ligada al empleo, tanto es así que se la define como una *“política activa a favor del empleo³⁵”*. Y desde esta perspectiva es que se abre camino a la incorporación de nuevos actores laborales como pueden ser los jóvenes o las personas con capacidades diferentes.

La capacitación y la formación profesional resurgen como políticas cuyo objetivo es mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social. En este punto, es interesante citar al CCT 478/06 (Panaderos) cuando dice: *“...se organizarán sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor, la polivalencia funcional de los trabajadores, así como la formación tecnológica de las empresas y los trabajadores, la actualización, reconversión profesional y la inserción laboral. Teniendo en cuenta los sectores dinámicos de la actividad, se procurará que el estilo de la formación sea flexible, tomando en cuenta realidades concretas y objetivas, tanto de las empresas como de los trabajadores. De manera especial se implementarán programas destinados a los jóvenes, en la búsqueda de su primer empleo.”*

33 CCT 419/05 Unión Obreros y Empleados Plásticos.

34 CCT 459/06 Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad de la R.A.

35 CCT 478/06 Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines.

Sin perjuicio de lo expuesto, términos como “productividad” y “rol polivalente” continúan apareciendo en los CCT de esta época; pero asociados a las necesidades del trabajador para promover su integración laboral.

Por ejemplo, en el CCT 558/09 (Tintoreros-Sombrereros) se adopta un *“Acuerdo Nacional para la Formación Continua, el Empleo y la Seguridad y Salud en el Trabajo”* donde dice: *“La formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales, el nivel de empleabilidad, la productividad de la actividad, la promoción social y la instauración de relaciones laborales acordes con los Principios Fundamentales que surgen de las Normativas que emanan de la OIT. Se considera vital e importante la promoción de la información a los trabajadores y empleadores de la actividad, respecto a las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo.”*

La *“competitividad individual”* se convierte en uno de los objetivos principales. Resulta curioso ver cómo hasta los términos más asociados a la empresa, dan un vuelco y pasan a estar a la orden de las necesidades de los trabajadores.

El CCT 644/12 (Petroleros), en su Declaración de Principios incorpora la necesidad de la formación profesional, cuando dice: *“... La capacitación de los trabajadores constituye una condición fundamental de promoción personal y laboral, y contribuye a la mayor eficiencia y productividad...”*.

En lo que hace a las medidas operativas, se prevén adicionales, licencias especiales pagas por capacitación, y la retribución de las horas que hubiesen sido destinadas a tal efecto, las que deberán ubicarse dentro del horario de trabajo. Siempre, a cargo del empleador.

Actualmente, la formación profesional es asumida como una obligación y un deber del empleador y la empresa, y se establece como prioridad las necesidades formativas de los trabajadores, especialmente, frente a la incorporación de nuevas tecnologías (...)

Para los sindicatos argentinos, la formación de los trabajadores es una temática de importancia en las relaciones laborales, aun a pesar de la diversidad de su contenido y el grado de desarrollo alcanzado según la actividad de que se trate.

Sin embargo, no siempre ni en todos los casos las organizaciones sindicales han incorporado este tema a través de la negociación colectiva por la vía de planificar en forma conjunta la formación profesional, de acuerdo con las necesidades de los diferentes sectores de actividad.

En muchos casos, las organizaciones sindicales han sido las que, tomando las necesidades específicas de la actividad que representan, han asumido la organización de las actividades de formación, las que una vez desarrolladas y programadas, han sido objeto de reconocimiento por el lado del sector empleador, ya sea a través de acuerdos de prioridad de incorporación del personal, financiamiento u otros de mayor coparticipación con las organizaciones sindicales.

El Contrato de Aprendizaje

El contrato de aprendizaje aún más que el sistema de pasantías es una de las formas que se utilizan para formarse o capacitarse en el lugar de trabajo. Este tipo de abordaje a nivel de la negociación colectiva se traduce en las condiciones de ingreso, desarrollo y reconocimiento de los aprendizajes que se establece en diversos contratos de trabajo.

A modo de ejemplo, nos proponemos presentar un ejemplo sobre los contratos de aprendizaje firmados en nuestro país en la actividad gráfica en el año 2005, que introduce en su libro Pablo Topet³⁶:

“Art. 9. Aprendices: Para ingresar como aprendiz en un taller, será un requisito indispensable tener como mínimo 14 años y no más de 18, salvo excepción debidamente autorizada por autoridad competente, y estarse a lo siguiente:

- a.** *Tener cursada la escuela primaria;*
- b.** *A los efectos del reconocimiento del período de aprendizaje cumplido y de la remuneración correspondiente, los aprendices que se retiren de un establecimiento recibirán de la empresa un certificado en el que constará su antigüedad en el trabajo y las funciones que hubiere desempeñado;*
- c.** *A los mismos efectos, en cuanto al período cumplido y a la remuneración correspondiente, el empresario reconocerá las etapas de la instrucción cumplida y que resulten de los certificados expedidos por las escuelas profesionales, técnicas o sindicales reconocidas, y en los que se declaren los estudios cursados como así también la especialidad;*

36 TOPET, PABLO A.: op.cit.

- d.** El aprendiz o alumno, al ingresar a un establecimiento, debe manifestar previamente y presentar en un plazo de treinta días, que será ampliado cuando razones especiales lo justifiquen, los certificados que comprueben su antigüedad. Si así no lo hiciera, el empleador no reconocerá los certificados posteriormente. El empleador hará firmar, al ingreso del aprendiz, una ficha o declaración cuyo duplicado entregará al aprendiz, debidamente firmado en la que consten los cursos seguidos y en cuál escuela, o la antigüedad y especialidad que tiene y en cuál establecimiento;
- e.** Los aprendices que además de trabajar, estudien, tendrán derecho a tomar su período de vacaciones dentro del lapso que corresponda a las vacaciones determinadas por el Ministerio de Educación al finalizar el curso escolar. El industrial podrá exigir del aprendiz el certificado pertinente de la escuela o instituto donde concurra, a fin de otorgar el beneficio en dicho período;
- f.** Todo aprendiz de la industria gráfica y actividades afines tiene derecho a gozar de los mismos beneficios sociales y convencionales que los demás empleados y obreros comprendidos en el presente convenio;
- g.** Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene en la aplicación de la siguiente escala a los efectos de la progresión...³⁷

37 Convenio Colectivo Nro. 409/05 para la Industria Gráfica, Editoriales y Afines de la República Argentina.



**Las políticas
de formación
impulsadas desde
la CGT-RA**

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 XX³⁸.

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”³⁹ (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 nuclea 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 apro-

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).

vechamiento de los espacios físicos y el intercambio de tecnología y *expertise* a lo largo y a lo ancho de la República Argentina.

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 institucio-

nalidad que permitiese ordena 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 eclesióstias, 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 eclesióstias.

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 organizaciones 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 orientados 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.



6

Las experiencias sectoriales

6

LAS EXPERIENCIAS SECTORIALES

A continuación presentamos algunos artículos escritos desde la perspectiva de algunas de las organizaciones sindicales más emblemáticas por sus desarrollos en la temática.

En los mismos podemos encontrar la característica que adoptó la formación profesional sindical para adecuarse a los requerimientos de los diversos sectores de actividad, a las formas en que las tecnologías y la innovación afectaron a quienes en ellos trabajan.

Vamos a encontrar aquí una descripción de la institucionalidad desarrollada, del abordaje de temas y de los desafíos en diversos sectores de actividad expresadas por:

- Unión Obrera Metalúrgica (UOM)
- La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (U.P.A.C.P.)
- La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.)
- La Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.)
- El Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (S.M.A.T.A.)
- Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)
- Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Servicios Rápidos, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros.

UNIÓN OBRERA METALÚRGICA (UOM)

Los metalúrgicos de Argentina y la formación

Por Francisco Cudós

Director del Departamento de Formación Profesional de la UOM

Introducción

El sector Metalúrgico y de la Metalmecánica posee un papel relevante en el crecimiento y desarrollo de nuestro país, constituye una actividad de fundamental importancia en la economía Argentina, con una expresión significativa en el total de la industria transformadora, ya sea por el nivel de empleo como por la cantidad y calidad de las empresas que lo componen.

Entre las cadenas de valor de la vida económica de nuestro país, como son la de Alimentos, Automotores y Autopartistas, Bienes de Capital, Cuero, Calzado y Marroquinería; la cadena Foresto-industrial; la de medicamentos, Maquinaria Agrícola, Software; Material de Construcción, Textil: los trabajadores metalúrgicos tienen una presencia relevante.

Bastaría recorrer las ramas del Convenio Colectivo UOM para reconocer la presencia del sector en prácticamente todas las industrias... con mayor o menor impacto, esta organización de los trabajadores se hace presente en el desarrollo de los distintos sectores de la industria.

Es una actividad dinámica y compleja que configura un entramado productivo variado y heterogéneo, constituido por una gran cantidad de empresas pequeñas y medianas, que conviven con grandes empresas del sector. Forman parte del mismo todas aquellas industrias manufactureras, dedicada a la fabricación, la reparación, el ensamble y la transformación del metal para las siguientes aplicaciones:

- **Industrias metálicas básicas:** Moldeo por fundición; industria básica de aluminio; industria básica de otros metales no ferrosos.
- **Industria siderúrgica:** Fabricación del arrabio y el acero y sus productos como la chapa, los tubos, caños y los productos como el tocho y la palanquillas y sus derivados el hierro y el alambre.
- **Construcciones metálicas:** Naves industriales, vigas, columnas, techos, etc.; montajes Industriales.

- **Electromecánica y servicios técnicos industriales:** Reparación de maquinaria industrial; servicio de mantenimiento industrial y del transporte; servicios al sector automotriz; automatización industrial.
- **Preparación de productos para la industria:** Corte y plegado de chapa y perfilera; prensa y matricería; recubrimientos y terminados metálicos.
- **Producción de máquinas y equipos:** Calderas, tanques y envases metálicos; maquinaria agrícola e industria extractiva; maquinaria y equipos para la industria metalmeccánica; maquinaria y equipos para industrias de manufactura en general; maquinaria y equipos para el comercio de servicios; motores de combustión interna, turbinas y transmisiones; Otras maquinaria y equipamiento industrial en general.
- **Termomeccánica:** Sistema de aire acondicionado, refrigeración industrial y comercial; Instalaciones térmicas; conductos, cañerías de vapor, hornos, quemadores industriales, etc.
- **Industria Automotriz y de equipos para el transporte:** Fabricación de vehículos, de autopartes, de acoplados, remolques, vagones, carrocerías; otros insumos para el transporte.
- **Fabricación de productos de acero:** Forjados y troquelados, herramientas de mano, carpintería metálica, herrería, alambres y resortes, fabricación de tornillos. Otros productos metálicos.
- **Instalaciones y servicios:** Tuberías para perforaciones de profundidad; tendido de redes sanitarias, de gas, de vapor, etc. Servicios a la actividad petrolera.
- **Industria Electrónica**
- **Automatización y control**
- **Robótica**

Según Informe de CFI⁴⁰ En Argentina, la industria metalmeccánica reúne alrededor de 20.000 **establecimientos productivos, distribuidos principalmente en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Jujuy y Tierra del Fuego.** En estas zo-

40 CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES: "Informe del sector autopartista en la Argentina: Resumen de la Industria Metalmeccánica". 2016

nas se concentra el 90% del universo siderúrgico y metalmeccánico nacional. Casi en su totalidad, se trata de pequeñas, medianas y grandes empresas de entre 20 y 40 personas en promedio, que también operan en el sector de empresas que cuentan con más de 8.000 empleados.

El sector representa casi el 20% del empleo industrial e implica más de 250.000 ocupados en forma directa. Esto la convierte en una de las industrias más generadoras de trabajo, incluso supera a algunas de las consideradas tradicionalmente como de mano de obra intensivas. La diferencia es que es una de las que mayor valor agregado aporta a sus productos.

Las características antes descriptas han generado una demanda de formación específica que permita en primer lugar elevar los niveles de calificación, reforzando un sector en constante evolución, contar con itinerarios formativos que permitan prever y acompañar los procesos de innovación que hoy día se engloban en los nuevos cambios en el mundo del trabajo.

Podemos afirmar que el cambio tecnológico no es la simple inversión en tecnología, o la compra de equipos sino debe ser parte de un modelo evolutivo que integre el cambio tecnológico como cambio estructural y fuente de especialización internacional, debe ser capaz de cambiar la composición sectorial y transmitir el cambio tecnológico difundiendo por las redes productivas y en la creación de empleos de mayor calidad. Todo esto requiere un andamiaje institucional sólido. El andamiaje institucional es central para un modelo de desarrollo ya que condiciona su trayectoria evolutiva tecnoproductiva (la reducción de su dualismo o heterogeneidad estructural) como la distribución de sus resultados (sociedades equitativas).

El tipo de trabajo (en cantidad y en calidad) resulta del patrón de crecimiento y del lugar de relevancia que la innovación y las competencias que las instituciones, *empresas y personas adquieren en esta sociedad.*

Desde el punto de vista conceptual nos obliga a reflexionar sobre el papel que juega la Formación de los Trabajadores en el desafío de volvernos una país cada vez más productivo, con alto impacto en el nivel de competitividad de nuestras industrias.

Se trata de participar como Organización de Trabajadores en la articulación de políticas para garantizar la justa distribución del conocimiento productivo como un factor clave para ser competitivos en un mundo global y por tanto:

- Recuperar la calidad del trabajo argentino como marca país.

- Incrementar el producto bruto industrial.
- Generar recursos altamente competitivos.
- Dar solidez y perspectiva de desarrollo al entramado productivo.
- Innovar y difundir tecnología.
- Sustener las demandas del mercado interno.
- Aportar al crecimiento de una balanza comercial e inserción internacional altamente favorables.

Son desafíos que las organizaciones sindicales debemos asumir, no solo pensando en la lucha reivindicativa de los propios trabajadores sino en el crecimiento, además, de su rol en el mejoramiento de la competitividad de la industria a través de la capacitación, la formación continua y la innovación tecnológica como ejes de la incorporación de valor agregado a la producción nacional.

No es un error pensar que la formación continua de los trabajadores y la competitividad contribuyen a un mismo proceso, y es en función de esa convicción que la UOMRA, invierte mucho capital humano y económico generando proyectos de capacitación y formación continua que se traducen en iguales posibilidades de acceso y conservación de un empleo digno, como así también ha estimulado la disposición para aprender durante toda la vida.

La UOM, encuentra su lugar como actor común a los tres ámbitos: producción, trabajo y lidera la capacitación específica.

Es en este marco que la Unión Obrera Metalúrgica y sus trabajadores no pueden estar ausentes. Muy por el contrario, su propia historia y las luchas sostenidas por décadas nos obliga a ser activos partícipes de estas acciones, garantizando el empleo calificado de trabajadores, profesionales y técnicos.

Esta visión estratégica fue considerada por la organización desde hace muchos años que se viene desarrollando la formación a los trabajadores, en seccionales como San Nicolás, La matanza, Avellaneda, tres de febrero, Campana pero de manera particular En el año 2010 la UOM por decisión del Secretariado Nacional se crea la Unidad Técnica de gestión en Formación y se propuso profundizar las actividades de Formación Profesional y Fortalecimiento Institucional en el mediano y largo plazo.

De esta forma nuestras instituciones están fuertemente comprometidas con el desarrollo de saberes, determinados por el grado de sofisticación tecnológica de los equipamientos, equipos y herramientas similares a lo que se usan en las mismísimas industrias, por la integración creciente de las nuevas tecnologías de producción, por la innovación que afectan a insumos, procesos y productos. En igual

sentido, se destacan las calificaciones asociadas al mantenimiento de equipamiento y la adopción de comportamientos adecuados a las normas de medio ambiente, higiene, salud y seguridad en el trabajo.

Durante los últimos años, el área de Capacitación Laboral y Formación Continua de la Unión Obrera Metalúrgica Argentina ha venido desarrollando una estrategia de Formación Profesional destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores del sector.

En una perspectiva sindical, la formación llevada a cabo es uno de los mejores aportes para favorecer la empleabilidad de nuestros trabajadores y trabajadoras y mejorar la productividad del sector, al mismo tiempo en el marco de las políticas de empleo tenemos una oferta de formación para brindar una oportunidad a quienes buscan desarrollar un oficio o calificación vinculada a la industria.

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 orientados 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.

Desde los comienzos de sus tareas de manera orgánica como UTG, se ha logrado desarrollar una agenda de acciones orientadas a visibilizar

todos los esfuerzos y recursos que las seccionales destinan a capacitación ya sea por sus propios recursos, en cooperación con empresas o instituciones educativas o en convenio con las Provincias, Municipios y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Contamos con una Red de Centros, que tiene como finalidad favorecer la distribución territorial del conocimiento productivo sectorial y garantizar una calidad institucional que favorezca la igualdad de oportunidades y de condiciones en el acceso a la formación y a la innovación. En la actualidad, participan las siguientes instituciones que nos permiten evaluar el alcance territorial de la oferta formativa que se presenta a continuación.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Lorenzo Mariano Miguel" – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Provincia de Buenos Aires

- Instituto Tecnológico "Fray L. Beltrán" – Unidad Integral de Educación Técnico Profesional de Avellaneda. Avellaneda.
- Instituto Tecnológico Superior ITEC "Rafael de Aguiar" – San Nicolás.
- Centro de Formación Profesional Nro. 406 – La Tablada, Partido de La Matanza.
- Centro de Formación Profesional Nro. 401 – Caseros, Partido de Tres de Febrero.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Fray Luis Beltrán" – Ramallo.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Felipe Vallese", Quilmes.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua Nro. 405 – Campana.
- Centro de Formación "Fray Luis Beltrán" – Vicente López.
- Centro de Formación. La Plata.
- Centro de Formación Laboral "UOM – Bahía Blanca" – Bahía Blanca.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Martín Fierro" – San Miguel.

Provincia de Córdoba

- Centro de Formación Profesional "Fundación Fray Luis

Beltrán" – San Francisco.

Provincia de Jujuy

- Escuela de Capacitación "Fray Luis Beltrán" – San Salvador de Jujuy.

Provincia de Santa Fe

- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "16 de Marzo" – Villa Constitución.
- Centro de Formación Profesional "Fundación Capacitar" – Rafaela.
- Centro Regional de Capacitación Laboral y Formación Continua "Roldán" – Roldán.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Dr. Néstor Kirchner" – Granadero Baigorria.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Gral. Manuel Belgrano" – Pérez.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Augusto Timoteo Vandor" – Las Parejas.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "Fray Luis Beltrán" – Casilda.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua – Rosario.

Tierra del Fuego

- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua "7 de septiembre" – Ushuaia.
- Centro de capacitación Laboral y Formación Continua 1 de mayo – Rio Grande.

Algunas reflexiones sobre los desafíos que tenemos

Los cambios devenidos del proceso de industrialización conocido como Industria 4.0, implica la integración de tecnologías históricas, su uso intensivo y extensivo y la aplicación de nuevas tecnologías vinculadas a la digitalización de datos, uso de plataforma y mayores exigencia de calificaciones.

Para nosotros como Departamento de Formación estamos estudiando y realizando acciones para anticiparnos a estos cambios, prever su impacto en el sector y fundamentalmente en quienes trabajan. De esta forma nos desafía como organización de los trabajadores metalúrgicos a adelantarnos a los cambios, a utilizar las tecnologías de la información para tener un mayor y más profundo

conocimiento de nuestros trabajadores, de sus calificaciones, de sus necesidades educativas y/o formativas.

Las diversas seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica tuvieron trayectorias diversa sobre el tema de la formación profesional, algunas lo abordaron de forma más temprana por iniciativa de sus secretarios generales, algunas muy ligadas a escuelas técnicas de nivel medio y/o superior y otras a centros de formación profesional a través de convenios.

Sin embargo fue a partir del 2010 que se inicia un proceso sistemático de desarrollo de Centros de Formación que culminarán con la creación de la Red de Centros de Formación de la UOM.

Esta Red tiene como misión principal promover entre las instituciones que la componen y aquellas que quieran participar de la misma un estándar nacional de calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto define la necesidad de contar con una serie de herramientas como los diseños curriculares, el desarrollo de materiales didácticos, las acciones de formación docentes, establecer los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento que permitan identificar y reconocer a las instituciones de formación como miembros plenos de la Red.

Los diseños curriculares y los materiales didácticos orientan la formación de los docentes y los directivos para empoderar aquellas prácticas formativas que promuevan escenarios de innovación, la socialización de experiencias, la interacción y articulación de las prácticas institucionales vinculadas a los diversos niveles y procesos formativos de quienes trabajan o buscan trabajo en el sector.

Es de destacar que a través de un organismo externo como el Instituto IRAM nuestros centros han sido certificados en los referenciales de calidad y hoy se está implementando la certificación de calidad en el marco de la norma ISO 29.990.

Surge así la necesidad de plantear claramente los objetivos fundamentales y generales:

- Adecuar y actualizar la oferta formativa a las necesidades del entorno productivo y social.
- Generar canales comunicativos con las organizaciones productivas y sociales y consolidar con ellas un vínculo estratégico, institucional y sustentable.
- Promover el seguimiento de egresado en orden de contar con indicadores de impacto de la oferta formativa en términos de empleo y empleabilidad de quienes participan de las acciones de formación.

- Promover la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector como un vector estratégico para analizar los horizontes de incertidumbre que hoy condicionan el trabajo y plantearnos modalidades de intervención cada vez más tempranas e integradoras.

A nivel general, impacta en las políticas de formación que a nivel nacional la UOMRA ha llevado adelante: la heterogeneidad del sector, su dispersión geográfica, las características particulares de los trabajadores de cada una de las ramas de actividad (edad, sexo y nivel educativo) y por supuesto, la forma en que los procesos de innovación impactan e impactarán en cada uno de ellos en términos de empleo.

Promovemos la recalificación de los trabajadores ocupados y la capacitación en las nuevas tecnologías, sabiendo que esta es una herramienta para la protección del empleo del trabajador y para la competitividad de nuestra economía. Las acciones de orientación, ocupan cada vez más un lugar central y acompañan aquellas de contención que se requieren para favorecer el aprendizaje permanente del adulto trabajador.

Por otra parte, atender poblaciones con alto nivel de necesidades nos ha permitido innovar tanto en la forma en qué pensamos las acciones formativas, en el diseño y desarrollo de los materiales de apoyo que esta requieren y que tienen en el uso de nuevas tecnologías posibilidades aún no exploradas en profundidad, y por último, pero no por ello menos importante la necesaria capacitación de directivos y docentes. Estos tres pilares nos permitirán abordar el desafío que nos plantea la incertidumbre sobre el futuro del trabajo.

En este esquema es nuestro objetivo contribuir a reconstruir el saber que el sindicato tiene sobre la organización de los procesos productivos, sobre los cambios en los equipos, herramientas, insumos y productos.

Es objetivo primordial reconstruir mecanismos que nos permitan en el día a día ir construyendo la demanda de calificaciones y junto con ella diseñando una oferta donde quienes trabajan o buscan trabajo en el sector que sientan contenidos, acompañados, orientados, asistidos.

Transferir estos conocimientos a las relaciones laborales nos permite trabajar en el espacio de construcción, identificación y reconocimiento del saber obrero.

Este es un camino de fortalecimiento de la representatividad sindical que nos ubica en la sociedad del conocimiento, en el diseño de una estrategia que una formación, empleo, innovación y competitividad. Creemos que están dadas las condiciones para retomar un círculo virtuoso si queremos contribuir al crecimiento económico y la inclusión social en el marco de un diálogo social denso y ampliamente democrático.

UNIÓN PERSONAL AUXILIAR
DE CASAS PARTICULARES (UPACP)

Buenas prácticas para la efectiva implementación del Convenio OIT 189⁴¹: Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico en Argentina

Dra. Marta S. Roncoroni

*Directora General de la Esc. de Capacitación
para el Personal del Servicio Doméstico*

U.P.A.C.P.

La experiencia de la "Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico" de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), es considerada un modelo para el logro de las metas propuestas en el Convenio 189 de la OIT y la efectiva aplicación y respeto de la Ley Nacional Argentina Nro. 26.844.

A través de su experiencia a lo largo de estos años en el ámbito de la educación, utilizando criterios de calidad y eficiencia en la gestión, por medio de procedimientos normados, se cumple el objetivo de empoderar al sector del servicio doméstico, poniéndolo de pie para que camine en un plano de igualdad laboral con el resto de los trabajadores. Esa ha sido la motivación, para que en el año 2006 la UPACP tomara la decisión de crear la "Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico", nombrando como Directora General a la Dra. Marta Roncoroni.

La expansión territorial de la "Escuela", hace posible la consolidación federal de los derechos de los trabajadores domésticos. Este desarrollo se logra mediante el acompañamiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), que partir del año 2008, destina recursos para la implementación de cursos de capacitación profesional.

En la actualidad se encuentran funcionando 17 Sedes de la Escuela en distintos lugares del territorio nacional. Este crecimiento alcanza en el año 2011 a las Unidades Penitenciarias Provinciales, donde se dictan cursos de formación profesional a personas en contexto de encierro y a partir del año 2015, a liberados de la Justicia Federal y a sus familiares.

41 <http://www.relats.org/documentos/ET.Roncoroni2017.pdf>

Desde sus inicios, la “Escuela” abre sus puertas a la comunidad brindando formación gratuita a personas mayores de 18 años de edad. La UPACP, como gremio mayoritario de la actividad en la República Argentina, aspira a que la experiencia de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico sea conocida por organizaciones de trabajadores domésticos de América Latina y el Caribe, sirviendo de este modo, de inspiración para el logro de la ratificación o ejecución del Convenio 189; paso inicial al reconocimiento de los derechos laborales y posterior formalización del empleo.

El objetivo de la Escuela es Profesionalizar y Jerarquizar al Servicio Doméstico con el saber hacer y el trabajo registrado de cara a la Seguridad Social.

Este objetivo se concretiza a través de la implementación de acciones tales como:

- Contribuir a la puesta en valor de las competencias transversales fundadas en valores éticos.
- Desarrollar la adquisición de competencias específicas de la actividad laboral.
- Promover la reflexión sobre los condicionamientos históricos derivados de las relaciones de género, propias del trabajo en casas particulares.
- Promover el conocimiento de los derechos de los trabajadores para constituirse en sujetos de derecho.
- Promover el conocimiento de los derechos de los trabajadores migrantes establecidos en el Convenio OIT Nro. 97 y en la Ley Nro. 25.871.
- Promover el fortalecimiento de la subjetividad del alumnado.
- Fortalecer la capacidad de comunicación oral y escrita.

Buenas prácticas para la concreción del objetivo Su instrumentación

El Proyecto Educativo de la Escuela se basa en el respeto a la dignidad de la persona humana, recibiendo a todo aquel que se acerca buscando capacitarse para el trabajo, sin restricciones de formación previa, fundado en la igualdad de trato, sin subestimación, discriminación o victimización.

Para ello, se torna imprescindible la elección del personal de la Escuela. En esto se pone especial cuidado. Los aspirantes a cargos docentes deben presentar su CV acreditando capacitación para dictar la materia para la cual se postulan. Posteriormente, son entrevistados para determinar si responden al perfil que la Escuela requiere.

Una vez incorporados, son derivados al capacitador/a de la materia correspondiente, quien corrobora que son idóneos y los capacita de acuerdo a los contenidos de los manuales correspondientes.

La Escuela brinda educación gratuita e integral, mediante cursos cortos, con contenidos transversales tales como: la igualdad de género, la ciudadanía democrática, la sindicalización, la ética profesional, la seguridad e higiene, las prácticas verdes, los derechos específicos del sector y el afianzamiento de la lecto-escritura.

El postulante a alumno tiene la libertad de ingresar al proyecto educativo, a través de la terminalidad de la educación primaria, secundaria o de los cursos de formación profesional, derivado si fuese necesario, al “Taller de Herramientas para el Estudio”, que tiene como objetivo el acompañamiento de los alumnos y las alumnas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, evitando así, el abandono de la capacitación producido por la imposibilidad de alcanzar los objetivos propuestos.

En atención al nivel socio económico de los destinatarios, que en la mayoría de los casos se encuentran desempleados o en condiciones de precariedad laboral, la gratuidad de la educación y el aprovechamiento de los planes gubernamentales para la ayuda económica a los estudiantes se constituye en un facilitador para acceder a la formación. Los cursos son cortos atendiendo a la necesidad de una pronta salida laboral, evitando posibles deserciones que provocarían una frustración de difícil retorno.

La certificación de las competencias propias de la actividad (cocina, lavado y planchado, higiene de los espacios de la casa, cuidado de personas mayores y niñas y niños, etc.) adquiridas en poco tiempo, resulta un incentivo para la educación continua, al confirmarse los alumnos y las alumnas como un profesional de la actividad. Los contenidos transversales están dirigidos a la formación integral del alumnado y a la preparación del mismo para integrarse a la sociedad.

Es importante destacar que al tratarse de una formación para el trabajo en el ámbito de las casas particulares, la ética profesional ocupa un espacio relevante en los contenidos curriculares, en atención a los vínculos interpersonales muy cercanos de ésta relación laboral. Por ejemplo, en la tarea de cuidado de bebés, niños y personas mayores, donde existe una evidente asimetría propia de las relaciones de cuidado, es fundamental encarnar en los cuidadores valores éticos que atraviesen la relación de trabajo.

En éste mismo sentido, el deber del cuidado de los bienes confiados a su vigilancia y diligencia es otra tarea que demanda una formación ética que pone el acento en la responsabilidad del trabajador en ésta obligación que le ha sido asignada por ley.

Al estar constituido el servicio doméstico mayoritariamente por mujeres, la cuestión de género atraviesa la formación, intentando desnaturalizar la idea de considerar al servicio doméstico un trabajo inherente sólo a las mujeres y que por ésta condición no se requiere capacitación.

Se destaca la importancia del trabajo mancomunado con la UPACP. La presencia conjunta entre Escuela y Sindicato, se torna indispensable en la labor territorial para alcanzar una mayor y efectiva sindicalización y registración. El trabajo solitario de la Escuela sin la presencia de la UPACP la constituiría simplemente en una Escuela más. El Sindicato crea la Escuela como una herramienta necesaria para profesionalizar y jerarquizar al sector, tornándose así en un lugar de pertenencia que nuclea los intereses comunes de quienes trabajan. La formación profesional y la concientización en derechos y obligaciones impulsan a los trabajadores y las trabajadoras a alcanzar el trabajo registrado y la sindicalización, fortaleciéndose de cara a la seguridad social y visibilizándose como sector activo y presente en la sociedad, alcanzando representatividad a lo largo y a lo ancho del territorio nacional. Sindicato y Escuela de la mano, acompañan a quienes estudian su trayectoria formativa y laboral, inspirados en la idea del trabajo decente.

El diálogo social con organizaciones gubernamentales y sociales ayuda a satisfacer la demanda de formación y expansión territorial. El diálogo social fue y es imprescindible para el sostenimiento de las acciones de la Escuela, siendo un aliado prioritario el MTEySS, mediante el otorgamiento de subsidios, favoreciendo dicha expansión. Los Ministerios de Educación de las provincias, posibilitan contar con niveles primario y secundario en las sedes. Del mismo modo, la vinculación con Organizaciones Sociales permite que la Escuela dicte clases en lugares alejados de sus Sedes mediante Anexos, como también, en otros barrios a través de Cursos Itinerantes con unidades móviles propias. Se destaca la articulación con geriátricos y jardines maternas a los fines que el alumnado pueda observar prácticas de cuidado.

Al cumplirse diez años de la existencia de la Escuela, surge la necesidad de crear un Himno y una Bandera propios como símbolos identitarios del sector. Es apropiado aclarar que el alumnado considera a la Escuela un ámbito de fuerte pertenencia. Para la creación del Himno se contó con la instrumentación de la Agrupación Sinfónica del Colegio Militar de la Nación. En tanto, para la creación de la Bandera se realizó un concurso abierto y federal, cuyo jurado estuvo integrado por el Director de la Carrera de Diseño Gráfico de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA), el Director de la Carrera de Comunicación de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA) y el Director del Museo de la Cárcova de la Universidad Nacional de las Artes

(UNA). Además participaron de ésta elección las máximas autoridades de la UPACP, OSPACP y la Escuela. Se destaca que el concurso de la Bandera, sumado al acto de su premiación y de presentación institucional, dio como resultado una firme presencia de la actividad del servicio doméstico en la comunidad. Este hecho afianzó la trayectoria y logró instalar a la institución como referente de formación del Personal de Casas Particulares, proporcionando al alumnado dos insignias que lo identifican como colectivo social, fortaleciendo a la vez, los lazos de la Escuela con el Sindicato.

La formación de los alumnos y las alumnas es a través del método inductivo para la transmisión de conocimientos y adquisición de competencias.

El crecimiento exponencial de la Escuela ameritó la estandarización de sus prácticas, esto fue posible gracias a la implementación de un sistema de gestión de la Calidad, con certificación del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) impulsado por el MTEySS en el año 2012, debiéndose destacar el esfuerzo económico del gremio para ampliar el control y supervisión de la misma. Así se comenzó con dos de las Sedes de la Escuela, en base a la norma Referencial N°1 Instituciones de Formación Profesional, a fin de poner por escrito las actividades que desarrolla. Las actividades se agruparon en procedimientos con sus respectivos registros para dar evidencia de las acciones llevadas a cabo. Posteriormente, se extendió esa práctica a todas las Sedes de la Escuela, con el objetivo de avanzar en la certificación de calidad IRAM, que hoy en día abarca a cinco (5) Sedes. En la actualidad, tener implementado el sistema en todas las Sedes de la Escuela, permite una planificación, ejecución, control y mejora continua en la totalidad de las áreas, independientemente del lugar en donde se encuentre cada una de ellas. Asimismo, posibilita detectar desvíos tempranos en las actividades e implementar acciones correctivas para la debida consecución de metas de la Escuela. Conjuntamente a lo mencionado anteriormente, al abrirse nuevas Sedes, éste sistema facilita la capacitación del personal en las áreas que ocupará, pues tiene a disposición un conjunto de herramientas que describen el funcionamiento de la Institución.

Hoy en día, se realizan jornadas de fortalecimiento institucional, generando un espacio de análisis y diálogo, en el que participan los miembros de la organización. Esta práctica, retroalimenta el crecimiento interno y afianza los lazos del personal con la Escuela, pues se constituye en un sitio para realizar aportes que promuevan cambios internos y mejoren el funcionamiento en general.

Es de destacar, la Incorporación de las nuevas tecnologías en los contenidos curriculares y en la organización administrativa institucional. El alumnado requiere el conocimiento de las TICs como he-

rramienta para el desarrollo de la vida laboral y personal. Las primeras aulas Taller de Computación fueron subsidiadas por el MTEySS, a través de la Cámara del Software y el Ministerio de Industria de la Nación. En la actualidad, la Escuela cuenta con cursos regulares de Alfabetización Digital.

En tanto, la Escuela instrumentó el **Sistema Integral**, libro matriz digitalizado que compila el trayecto formativo y datos personales del alumnado y de eventuales empleadores, postulaciones y vinculaciones laborales. El Centro de Empleo es un servicio gratuito que ofrece la Escuela, tanto para los empleadores como para las alumnas que hayan certificado alguno de los cursos de la oferta formativa. Esta vinculación permite a la alumna acceder al mundo del trabajo con un alto grado de calificación profesional.

Dentro de los incentivos que la Escuela promueve junto al gremio desde el 2006 para fomentar la sindicalización y el trabajo registrado, pueden mencionarse: el Viaje a Mar del Plata, Cursos Superiores de Cocina y de Repostería, Turismo Social, Fiesta del Día de la Familia, cajas navideñas y asesoramiento legal gratuito. Con el espíritu de la mejora continua, se estudian año tras año, la ampliación de estos incentivos y se consideran también, convenios con otras organizaciones para conseguir extender a las familias de las afiliadas y los afiliados los beneficios de contar con un trabajo registrado. Por ejemplo, convenios con centros recreativos para posibilitar el acceso a campings o bien a colonias de verano.

Otra iniciativa a destacar es el espacio que brinda la Escuela al alumnado, destinado al desarrollo pleno de su subjetividad en consonancia con el arte y la creatividad. Desde el año 2013 por acuerdos sostenidos con el Departamento de Extensión Universitaria de la Universidad de Buenos Aires, se vienen realizando a través de la Cátedra de Historia de la Psicología, el dictado de los Talleres “Hablemos” y “Crearte”. Con ese mismo espíritu se promueven actividades complementarias tales como: el coro y las salidas culturales gratuitas. El coro pone a las y los estudiantes en contacto con la música, y se constituye en un espacio de creación y expresión. Al reconocer y ejercitar su propia voz los empodera en la adquisición de nuevas posibilidades. Al mismo tiempo, al ser una actividad grupal, alienta la sociabilidad, la cooperación y el intercambio entre los y las asistentes. Las salidas culturales realizadas al Centro Cultural Kirchner (CCK), al Barrio de San Telmo con dos guías que en forma gratuita proveyó la Universidad de Morón, los paseos al Museo La Cárcova, al Teatro Colón, a la Exposición Habitar lo Urbano, tienen como objetivo que las alumnas y los alumnos se apropien de los bienes culturales del lugar donde habitan. En general, en el imaginario del alumnado, estos lugares no les pertenecen, ya sea porque piensan que no cuentan con recursos económicos para acceder a ellos o porque su nivel edu-

cativo no es suficiente. Con el correr de nuestra experiencia hemos comprobado que, no sólo quienes estudian se benefician porque se apropian de esos espacios hasta ese momento prohibidos por ellos mismos, sino que se les abre un mundo nuevo, al darse cuenta que en los lugares que visitan, son aceptadas y admiradas como sujetos ávidos de cultura y consumidores de la misma.

Así mismo, la necesidad observada en los alumnos y las alumnas de tener conocimientos sobre el cuerpo y su funcionamiento, métodos de concepción y anticoncepción, enfermedades de transmisión sexual y violencia de género, motivaron la creación del “Taller de Educación Sexual Integral”, herramienta fundamental para el desarrollo de un vida plena y saludable, constituyéndose en agentes de salud en sus familias y en su comunidad. Este espacio se transforma en un lugar muy apreciado donde pueden traer sus dudas y hablar libremente sobre lo que les preocupa, algo que no sucede en los ámbitos que frecuentan a diario.

En ése mismo sentido, el “Taller de Salud y Cuidado del Cuerpo” es ampliamente disfrutado por los y las estudiantes. Aquí se tratan temáticas tales como el conocimiento de las articulaciones y los diferentes puntos de apoyo del cuerpo para poder mejorar las posturas, relacionándolas con los distintos estados de ánimo, pudiendo realizar las tareas cotidianas sin lastimarse. Se enseñan también ejercicios correctivos para los dolores que puedan presentarse como consecuencia de la actividad laboral, acompañados de técnicas de respiración y relajación.

Conclusiones

A partir de lo expuesto, estamos en condiciones de afirmar que las Buenas Prácticas llevadas a cabo por la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, dependiente de la UPACP, permiten poner en valor el rol del trabajador y la trabajadoras de casas particulares, impactando positivamente en sus propias vidas y por ende, en la sociedad en su conjunto.

Somos conscientes que promoviendo el trabajo decente, mejorando la empleabilidad y capacitando al sector, el personal del servicio doméstico se empodera como un actor fundamental de la economía familiar y nacional.

En este marco, la concientización del empleador respecto a su rol se torna fundante para la constitución de una relación laboral justa y equitativa, dignificando el valor del trabajo.

UNIÓN OBRERA DE LA CONSTRUCCIÓN
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

La Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y la Formación Profesional

Gustavo Gándara⁴²

Director Fundación UOCRA

Introducción: la industria de la construcción

La importancia del sector de la construcción en materia de empleo, así como los cambios que se presentan en los procesos de trabajo, requiere el desarrollo de nuevas calificaciones para los trabajadores. En la actualidad el sector está conformado por una fuerza laboral de 500.000 trabajadores constructores.

En este contexto el sindicato de la construcción desarrolla su Red Social UOCRA. La misma busca trabajar por el acceso a los derechos básicos a los que aspiran, no sólo los trabajadores constructores, sino todos aquellos que conforman una sociedad organizada y que actúan como ordenador social, tales como el trabajo, la salud, la educación o la vivienda, representa un compromiso permanente e irrenunciable de nuestra acción sindical y social. La crisis de transformación de los empleos, la persistencia del desempleo y la precariedad laboral han llevado, en la práctica, a las organizaciones sindicales a extender sus funciones clásicas.

En particular, las recurrentes crisis socio económicas en Argentina fueron dejando al descubierto situaciones de vulnerabilidad social donde las organizaciones sindicales se vieron forzadas a extender las funciones de representación tradicionales desplegando acciones que no se agotan únicamente en los pilares básicos de la defensa del salario, las condiciones dignas de trabajo o la vigencia de la negociación colectiva.

Así, se incorpora el concepto de Red Social que se traduce en un colectivo de respuestas a problemas de inclusión social que hacen a la calidad de vida en materia de salud, vivienda, cuidado del medio ambiente, género, capacitación y formación profesional, cultura, turismo y recreación, comunicación y compromiso con la niñez en situación de extrema vulnerabilidad.

42 Con la colaboración del Lic. Pablo Granovsky

Regida por los principios de Solidaridad, Equidad y Justicia Social, la red está integrada por un conjunto de instituciones cuyos objetivos están orientados a ampliar el horizonte de beneficios, servicios y derechos de los trabajadores constructores y sus familias, facilitando su acceso a la salud, la capacitación y formación profesional, la vivienda, la seguridad social, el esparcimiento y la cultura.

Todas las acciones se despliegan por todo el territorio nacional, a través de las distintas seccionales y delegaciones de la UOCRA en todo el país y se ven fortalecidas por el compromiso de pertenencia, mística y militancia de nuestros representantes gremiales para llevarlas adelante.

Entre las instituciones que forman nuestra Red Social se encuentran: Construir Salud, Fundación UOCRA, IVT, Fundación Construir Futuro, A.M.O.R.E.S. y Construir TV, nuestro canal de televisión vinculado al mundo del trabajo.

En el campo de la Educación y el Trabajo, en el marco de esta RED, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), como referente sindical del sector, plantea a los ministerios de trabajo y educación y a los demás niveles estatales (provincial/municipal), proyectos y programas sectoriales para mejorar las condiciones de trabajo y las calificaciones dentro de la industria, tomando como base las experiencias propias en materia de formación profesional.

Algunos antecedentes desarrollados en el sector en materia de estas políticas son el convenio entre la UOCRA y la CAC del 27 de mayo de 1993, que consistió en el desarrollo de acciones conjuntas de formación profesional para los trabajadores de la industria de la construcción. También el convenio paritario de constitución Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción –FICS– en 1995, establecido entre la UOCRA, la CAC, la Cámara de la Vivienda y Equipamiento Urbano de la República Argentina –CAVERA– y el centro de Arquitectos y Constructores; para constituir el Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción; es decir fondos paritarios para estas políticas.

Otra referencia importante es con el Ministerio de Educación, que en 1999 con el Instituto Nacional de Educación Tecnológica –INET–, la UOCRA y la CAC se suscribe un Convenio Marco orientado a establecer las bases de un sistema sectorial de formación técnico profesional. Por el lado del Ministerio de Trabajo, están los avances realizados en el marco de los Acuerdos N° 33/04 y 41/07 del 20 de julio de 2004 y del 4 de mayo de 2007, respectivamente, entre el MTEySS, la UOCRA, la CAC y el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción –IERIC–, estableciendo el Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción.

Otro acuerdo significativo es el de la creación del **Sistema de Formación para la Industria de la Construcción –SiFoC–** cuyas principales acciones se centran en la orientación y formación profesional, la promoción y desarrollo de evaluación y certificación de competencias, el seguimiento de los egresados de los cursos y la intermediación laboral para el Sector de la Construcción.

Una de las experiencias más significativas es el Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Industria de la Construcción (PNCT), fundado en 2004 con el objetivo de formar mano de obra calificada para las obras que el crecimiento económico de entonces empezaba a demandar. Siguiendo la concepción tripartita enunciada, se firmó un acuerdo para promover la formación continua, implicando posteriormente la creación de Consejo Sectorial de Certificación de Competencias y Formación Continua de la Industria de la Construcción.

La iniciativa adquirió un mayor grado de formalización con la firma de los Convenios MTEySS N° 33/04, N° 41/07 y N° 144/10. En este esquema, la Fundación UOCRA (institución perteneciente a la UOCRA que centraliza la gestión de todos los proyectos de formación profesional) adoptó el rol de Unidad Ejecutora del programa, lo que demandó la constitución de un equipo técnico y multidisciplinario que le permitiera gestionar la formación, la certificación, la intermediación laboral y la asistencia técnica requeridas.

El PNCT cuenta con estas cuatro líneas de trabajo:

- **Capacitación para un empleo <<calificado y seguro>>.** Se desarrollan múltiples acciones, que incluyen: formación de trabajadores desocupados sin experiencia en el sector; formación de trabajadores ocupados; formación para futuros mandos medios; capacitación para socios cooperativistas; capacitación en prevención en salud y seguridad en el trabajo para trabajadores, delegados y colaboradores de obra y para docentes en los Centros de Formación Profesional; formación en unidades móviles de capacitación; capacitación en prevención de riesgos dirigida a empresarios, profesionales y técnicos de PyMES; desarrollo de jornadas de prevención y sensibilización sobre riesgos de trabajo para trabajadores desocupados y jefes de hogar en cooperativas de trabajo para la vivienda.
- **Fortalecimiento de la Red de Centros de Formación para la Industria de la Construcción.** Cada uno de estos Centros desarrolla una modernización de su gestión atendiendo las necesidades de

los trabajadores y las demandas de la industria para garantizar convocatoria y seguimiento de los participantes. Se realiza también un acondicionamiento de la infraestructura de los Centros con especial énfasis en materia de salud y seguridad. Para que cuenten con los materiales y herramientas necesarias para el dictado de las acciones formativas, los Centros de Formación Profesional (CFP) reciben equipamiento. Los docentes que dictan los cursos en las instituciones de la Red se capacitan de manera progresiva en el enfoque basado en competencias laborales. Se elaboran diseños curriculares, módulos y material didáctico de esta formación y bajo esta perspectiva. En este sentido se trabaja con cuatro dimensiones de la calidad de las Instituciones de Formación Profesional, la vinculación con el contexto socio-productivo, la orientación laboral, la formación profesional –que incluye la actualización docente mediante la “formación de formadores” y la actualización bajo el enfoque de competencias de los materiales curriculares–, y el seguimiento de los egresados. También en este sentido, y en acuerdo con el MTEySS y el IRAM –referente de los sistemas de calidad en Argentina–, certifican a sus instituciones más destacadas en normas de calidad específicas para las instituciones de formación profesional.

- **Certificación de competencias laborales de los trabajadores.** Todos aquellos trabajadores ocupados o desocupados que poseen la experiencia requerida en su oficio pueden acceder al proceso de evaluación en base a normas de competencia laboral para llegar a certificar sus competencias. Se evalúa al candidato preferentemente en un ambiente real de trabajo. También puede realizarse en un Centro Evaluador acreditado para tales fines. El IERIC –instituto paritario producto del acuerdo estratégico entre la UOCRA y la Cámara Argentina de la Construcción–, a través de su Departamento de Certificación de Competencias Laborales, es el único Organismo Sectorial de Certificación para la Industria de la Construcción con capacidades de emitir juicio sobre las competencias laborales de los trabajadores. En la actualidad el sector cuenta con más de 120.000 trabajadores certificados, más de 40 roles normalizados y unos 100 evaluadores formados bajo la perspectiva de las competencias laborales.

- **Orientación e intermediación laboral.** Para vincular a los trabajadores desocupados con oportunidades reales de trabajo se acuerdan acciones conjuntas entre las oficinas de empleo municipales y un equipo de trabajo constituido por “articuladores” seleccionados por la UOCRA. El articulador laboral acerca a los actores interesados en la dinámica del empleo y la formación de los trabajadores.

La otra experiencia relevante es la conformación de la Red de Instituciones de Educación-Trabajo, que en la actualidad cuenta con 32 CFP en todo el país y por el que pasan en promedio 25.000 alumnos por año. La misma, está gestionada desde la Fundación UOCRA, compuesta por establecimientos educativos distribuidos en diversas provincias del país. En un contexto de transformaciones importantes en el sector, el Estado, los empresarios y el sindicato de la Industria de la Construcción dieron impulso a la creación de esta Red. Desde el punto de vista organizacional, la red constituye una estructura flexible y abierta, donde cada Centro que conforma la red mantiene la identidad de su proyecto institucional, su cultura y su autonomía, al mismo tiempo que comparte con los otros CFP enfoques teóricos, criterios pedagógicos, elementos y recursos técnicos y metodológicos.

Los Centros que conforman la Red pertenecen al sistema educativo público, lo que garantiza que las inversiones realizadas para su desarrollo sean aprovechadas por toda la comunidad a la que pertenece. En este sentido, los Centros son instituciones de referencia tanto del sistema educativo como del sector productivo y las empresas de la industria, ya que su operatividad da respuesta a las necesidades emergentes de las transformaciones en el campo del trabajo.

Nuestras instituciones poseen contacto directo con la comunidad productiva y laboral en la que se encuentran y por ello cumplen un importante papel en la empleabilidad de sus egresados. Las acciones educativas que cada institución lleva adelante se realizan desde una visión estratégica de vinculación con las condiciones socio-productivas de la región en la cual están inmersas.

Aspectos positivos de estas experiencias

¿Qué se trabajó bien?

- En primer lugar podemos señalar la fortaleza de la estructura tripartita y del diálogo social en materia de las relaciones laborales y de políticas de FP.
- La cristalización del diálogo social en los Consejos Sectoriales como el marco institucional en el que se canalizan las acciones de FP.

- Los acuerdos estratégicos entre sindicatos y empresas en materia de formación.
- La modernización y actualización de los dispositivos diversos de formación profesional, desde la actualización docente, la infraestructura y el equipamiento, hasta los enfoques metodológicos y pedagógicos.

¿Qué fue innovador?

- La injerencia de los sindicatos implicó en varios sectores la apropiación de los frutos de los saltos tecnológicos y/o de los progresos técnicos.
- El desarrollo por parte de los actores de equipos técnicos propios con alta especialización en estas políticas.
- El desarrollo de metodologías, enfoques, perspectivas y herramientas que dan coherencia a las distintas líneas de trabajo que surgen de las definiciones de los Consejos Sectoriales.
- La sustentabilidad que los fondos y acuerdos paritarios dan a la sostenibilidad de las políticas coincide con la posibilidad del desarrollo de una visión estratégica por parte de los actores.

Factores claves del éxito

- La experiencia acumulada por los actores y el nivel elevado de institucionalidad logrado.
- En segundo lugar, la importante participación de los sindicatos en la forma en que se diseñan las políticas de formación.
- También el papel del actor empresario y los acuerdos estratégicos que se articulan en materia de estas políticas.
- El impulso desde las políticas públicas al desarrollo de estas acciones y al fortalecimiento de su institucionalidad.

Principales problemas y cómo son o serían encarados

- En primer lugar se presentan limitaciones para terminar de consolidar el sistema a nivel nacional, tanto del lado de los actores del mundo del trabajo, como desde los organismos públicos.
- También la heterogeneidad de experiencias, ya que en este informe se dio cuenta de dos experiencias

destacadas y “exitosas”, pero en otros casos se encuentran fuertes limitaciones, ausencia de estas alianzas estratégicas desarrolladas y falta de desarrollo por parte de los actores en cuanto a equipos técnicos especializados.

- Dificultades en el sector en cuanto a poder dar sustentabilidad a las políticas y desvinculación de las acciones de FP del marco más general de las relaciones laborales. Esto se traduce en que no siempre hay reconocimiento en los convenios y acuerdos de estas políticas.

Oportunidades para profundizar los compromisos en materia de FP

- Transferir la experiencia a otros sectores, actores e instituciones.
- Fortalecer la institucionalidad a nivel sectorial y nacional.
- Avanzar en una mayor unificación en cuanto a perspectivas, metodologías y procedimientos.
- Impulsar un mayor acercamiento de las acciones y políticas de FP con los acuerdos en el plano de las relaciones laborales.

Conclusiones

A modo de conclusión, nos interesa destacar a continuación los elementos más significativos del análisis desarrollado.

El sindicato de la construcción tiene un alto protagonismo en el desarrollo de acciones de FP, derivado en parte de la estructura del modelo de relaciones laborales que lo ubica como actor central para pensar el desarrollo de las calificaciones y competencias de los trabajadores del conjunto del sector.

También tienen una alta incidencia sobre las políticas públicas en la materia, participando en su diseño, planificación, ejecución y evaluación de estas (lo que denominamos “sectorialización” de la política pública –es decir, estas acciones de política pública se vuelven operativas en los sectores de actividad centralmente por la acción del actor sindical–). Desarrolla acuerdos estratégicos en cuanto a la FP, con las cámaras y representantes empresarios y poseen equipos técnicos propios para estas políticas, lo que les brinda amplias capacidades en materia de gestión y de interacción con el resto de los actores a nivel Estado y a nivel del sector de actividad.

Este es un particular modo de desarrollo de institucionalidad de la política pública, donde el modelo sindical y los acuerdos paritarios, que expresan en los propios convenios colectivos tanto el reconocimiento de las calificaciones obtenidas en los cursos de FP y en las certificaciones de competencias, así como el destino de fondos paritarios para el sostenimiento de esta institucionalidad, garantiza la permanencia del “sistema” y esto permite al actor sindical contar con una mirada estratégica sobre la formación y las calificaciones en el orden sectorial de la política pública.

Por todo esto, el sindicato se erige como un elemento característico de las políticas de FP en Argentina y es su estructura centralizada por rama de actividad, lo que le brinda un peso específico propio y una alta capacidad de incidir sobre las políticas públicas en general y en las de empleo y formación en particular.

El sindicato posee una visión estratégica en cuanto al dialogo social y la necesidad de establecer alianzas estratégicas con los sectores empresarios para abordar con mayor potencialidad la problemática de las calificaciones en el sector.

El reconocimiento de los actores empresarios y del Estado a la gestión sindical de la política, fortalece y legitima su actuación.

El otro elemento es que vinculado al modelo sindical antes mencionado y a la articulación estratégica con los representantes empresariales y estatales, se da sustentabilidad al “sistema” de FP en ambos sectores, lo que permite la mirada estratégica en materia de formación, garantizando la disponibilidad de un conjunto de recursos (infraestructura, equipamiento, actualización docente, etc.) para el desarrollo y fortalecimiento vía política pública, considerando que a los presupuestos públicos se agregan fondos paritarios.

Se intenta garantizar una formación de calidad, con los mismos parámetros, contenidos y recursos en las distintas jurisdicciones del país.

UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (UTHGRA)

Desarrollo y turismo: la apuesta de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)

Argentino Geneiro⁴³

Secretaría de Capacitación y Formación Profesional

Introducción

Existe una relación directa entre turismo y desarrollo que se basa en los beneficios económicos del turismo, en especial la generación de ingresos, la generación de empleo y la captación de divisas.

El turismo contribuye con el PBI por el gasto que los turistas realizan en un destino y por las inversiones en infraestructura y equipamiento. En la etapa inicial del desarrollo turístico, la inversión en alojamientos y otros servicios puede ser muy importante, estimulando la construcción y todas sus actividades derivadas. Cuando un destino se consolida, la generación de ingresos más importante es la que proviene de los gastos en consumo de los turistas, lo que representa una inyección de ingresos que proviene del lugar de residencia de los mismos.

La dinámica del sector tanto en turismo como en gastronomía en la última década, su lugar estratégico para la economía y para el desarrollo del país en forma integral y equilibrada entre las diversas regiones que lo conforman, fue acompañado de un proceso de profesionalización de su mano de obra. Esta profesionalización estuvo vinculada al incremento de la complejidad y diversidad de servicios asociados al turismo y a la gastronomía, sumado a la incorporación de tecnología en las distintas empresas del sector. Esto significó la necesidad de contar con mano de obra altamente calificada y la capacitación es uno de los instrumentos más importantes para desarrollar los recursos humanos y facilitar la transición hacia un mundo más sostenible.

En este sentido, la UTHGRA ha desempeñado un rol clave en la mejora y enriquecimiento de las calificaciones de los trabajadores del sector. Por ello, UTHGRA a través de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional ha puesto en desarrollo un plan estraté-

43 Con la colaboración de Flavia Fernández y Maria Eugenia Pasculli.

gico de formación profesional para recalificar a los trabajadores, y permitir la incorporación de desocupados a empleos de calidad en empresas del sector a nivel nacional.

Objetivos de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional de UTHGRA

Los objetivos que orientan el accionar de nuestra Secretaría y que ordena el conjunto de acciones destinadas a nuestros trabajadores y trabajadoras son:

- Detectar las necesidades formativas de quienes trabajan en el sector.
- Diseñar y ejecutar propuestas de actualización y perfeccionamiento de nuestra oferta formativa.

Para alcanzar estos objetivos que nos permitan anticipar los cambios que afectan al sector del turismo y la gastronomía, así como llegar a quienes trabajan o buscan trabajar en el sector satisfaciendo necesidades diversas hemos desarrollado una serie de **líneas de acción**, que vamos a describir:

- Cursos de Impacto
- Centros de Formación Profesional
- Educación Superior
- ISD (Instituto Superior de Dirigentes "Juan Alfredo Reyes")
- IHG (Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Salud Laboral)
- Programa Formador de Formadores
- Desarrollo de normas y certificación de competencias Laborales
- Cursos basados en Competencias Laborales
- Formación Profesional Descentralizada
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional y Certificación de Calidad de los CFP
- Participación en eventos y actividades sociolaborales
- Torneo Nacional del Cocina "UTHGRA y la Educación para el Trabajo"
- Convenios y acuerdos de colaboración

Para el desarrollo de estas líneas, la metodología de trabajo de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional se basa en detectar las necesidades puntuales de los trabajadores a través de cada una de las seccionales de la UTHGRA.

Este procedimiento permite diseñar con criterio la oferta de capacitación anual, para satisfacer los requerimientos que sobre quienes trabajan recaen en términos de actualización y especialización de saberes sobre la actividad del sector.

En este sentido, se observa que la solicitud de cursos se incrementa año a año, poniendo en evidencia la importancia que tiene la formación en un sector tan importante como el de la gastronomía y hotelería y la capacidad institucional que pone la UTHGRA a través de nuestra Secretaría, para satisfacer el desarrollo de las innovaciones y el acompañamiento de nuestros afiliados para que puedan anticiparse a las mismas y desarrollar las competencias que hoy día les exige un sector que es competitivo a nivel global.

Cursos de impacto

Una de las acciones de capacitación que se programan en la Secretaría son los cursos de impacto, los cuales plantean incorporar, en breves jornadas, conocimientos, actitudes y habilidades esenciales para el trabajador.

Bajo el ámbito de los Cursos de Impacto, la UTHGRA ofrece una amplia gama de propuestas académicas orientadas a mejorar la calidad de la oferta hotelera, gastronómica y del turismo, con la cual se capacita anualmente a **más de 3.000 trabajadores**:

- Administración de RRHH
- Atención al cliente
- Barista
- Barman
- Ceremonial y protocolo
- Ceremonial y servicios para establecimientos gastronómicos
- Chocolatería y decoración de tortas
- Cocina
- Cocina para celíacos
- Comunicación y desarrollo humano
- Concientización turística
- Derecho Laboral
- Gobernanta
- Inglés técnico
- Liderazgo y Comunicación
- Manipulación de alimentos
- Mozo y Camarera

- Mucama para establecimientos hoteleros
- Oratoria
- Organización de eventos
- Portugués técnico
- Presentación de platos
- Recepción y conserjería
- Repostería nivel I y II
- Sommelier

Centros de Formación Profesional

La UTHGRA posee Centros de Formación Profesional (CFP) oficializados a través de la aprobación de convenios con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires y Ministerios de Educación del interior del país.

A través de estos CFP desarrolla Ciclos Formativos con la finalidad de favorecer el acceso a la formación profesional para el empleo, contribuir a la mejora de la competitividad y aumentar la profesionalidad de los trabajadores. Los títulos de Formación Profesional son de carácter oficial y representan el instrumento para acreditar las competencias propias del egresado.

Los contenidos están organizados en Trayectos Formativos de conocimientos teórico-prácticos en función de las competencias de cada profesión y prácticas profesionalizantes. La propuesta se articula a través del análisis, investigación y profundización de conocimientos generales, que aportan saberes vinculados al mundo sociocultural y económico, y de conocimientos científicos, fundamentales y específicos vinculados directamente al campo laboral.

Los CFP son un espacio formativo para las personas que mayormente se encuentran en la búsqueda laboral y en donde se les brinda a los estudiantes un ámbito similar a los que en el futuro desarrollaran sus capacidades.

Podemos encontrar que entre los alumnos no existe distinción de edades ni estratos sociales, siendo muchas veces un espacio de contención para aquellas personas que no tienen muchas posibilidades en cuestiones económicas. Muchas veces la rapidez con la que en los CFP se empiezan a incorporar contenidos y saberes, por la modalidad y la misión de formar para el trabajo, los alumnos encuentran un lugar de pertenencia y suelen ser una matrícula constante en la inscripción de los diferentes roles.

En algunos casos se acercan personas que tienen una formación informal en el sector que ha sido adquirida a través de la experiencia

en el desempeño de su trabajo, las mismas desean aprender diferentes técnicas o buscan el perfeccionamiento de sus capacidades y a la vez obtener una certificación oficial. Esto resulta beneficioso para progresar en sus trabajos o en su desarrollo profesional ya que es una herramienta más para incorporar a su historia laboral.

Todos los años los CFP participan de exposiciones, muestras y competencias involucrando a sus alumnos para emular situaciones reales de trabajo en la que pueden desarrollar experiencia y aplicar los saberes y las capacidades obtenidas durante la cursada.

El crecimiento en cuestiones de matrícula en los CFP, ha crecido significativamente para satisfacer la demanda constante del mercado por incorporar mano de obra calificada.

A través de los CFP, la UTHGRA capacita a **más de 10.000 alumnos** por año.

Educación Superior

El propósito de generar un estudio técnico superior en gastronomía, hotelería y turismo se funda en la necesidad de formar perfiles profesionales calificados que respondan a las demandas actuales del sector. Para cumplir con este objetivo el aprendizaje se basa en una visión interdisciplinaria, abarcando la técnica, la ciencia y el arte; ejes sobre los cuales se desarrollan los distintos contenidos curriculares.

El objetivo es formar profesionales que no solo trabajen operativamente, sino que además tengan las herramientas para diseñar, implementar y supervisar.

Nuestro modelo educativo se apoya sobre el aprendizaje eminentemente práctico, en el cual el principal protagonista es el alumno, ya que él mismo irá descubriendo el conocimiento y se irá autosuperando en función a sus competencias y habilidades. Dentro de este proceso educativo, los docentes actúan como guías, siendo su principal pilar la comunicación que se genera entre estos y los alumnos.

Este modelo educativo valora los conocimientos, las habilidades y la actitud de cada alumno, dentro de un marco interdisciplinario que promueve la relación de varias áreas del conocimiento. Entre su oferta formativa, podemos mencionar las tecnicaturas en:

- Analista en Servicios Gastronómicos
- Técnico Superior en Gastronomía
- Técnico Superior en Administración Hotelera
- Técnico Superior en Turismo Sustentable y Hospitalidad

Instituto Superior de Dirigentes "Juan Alfredo Reyes" (ISD)

El secretariado de la UTHGRA creó el Instituto Superior de Dirigentes "Juan Alfredo Reyes" en el año 1998. Ya en ese entonces, se vislumbró que los dirigentes sólo podrían seguir siendo pilares fundamentales en el entretejido del mundo de la producción y el trabajo en la medida que dominen los conocimientos que exigen los nuevos tiempos.

El espacio que ofrece el ISD brinda la posibilidad de fortalecer el desarrollo de dirigentes capaces de crear, conducir y gestionar en el ámbito sociopolítico.

Entre los objetivos que impulsan este ambicioso proyecto se destacan:

- Fortalecer la participación activa de los trabajadores mediante una mejor y más sólida formación gremial.
- Impulsar la capacitación sindical de jóvenes con sensibilidad social, sin distinción de género.
- Dotar a los nuevos delegados gremiales de los conocimientos necesarios que les permitan transformarse en líderes en sus respectivos lugares de trabajo.
- Transmitir el valor del empleo decente y de la solidaridad.

Entre su oferta formativa, podemos mencionar:

Plan Integral de Capacitación Dirigencial

Este programa nace de la convicción de que los dirigentes cuentan con una gran responsabilidad que debe ir respaldada de un conocimiento tanto específico como global del contexto en que se desenvuelven. Buscamos entonces la formación de los cuadros sindicales analizando determinadas problemáticas sociales que, directa o indirectamente, condicionan el accionar del movimiento obrero. Entendemos a éste como un actor social, que posee tradiciones, historia y por sobretodo la capacidad de actuar e intervenir no sólo en las discusiones específicas del mundo del trabajo, sino además en el desarrollo político, social y cultural del país. Por eso el movimiento debe contar con líderes capacitados que tomen decisiones sobre la base de un conocimiento sólido y actualizado.

Capacitación para Delegados

Desde hace más de 15 años el ISD viene implementando un ambicioso proyecto de formación destinado a los delegados gremiales.

La Capacitación para Delegados busca dar respuesta a la necesidad de contar en los lugares de trabajo, con delegados que sepan representar los intereses de sus compañeros mostrando la solvencia necesaria para estar a la altura de la compleja realidad que presentan actualmente las relaciones laborales.

En ese sentido, el curso apunta a lograr una mayor y mejor participación de los futuros delegados gremiales en los procesos de negociación y de defensa de los derechos de los trabajadores.

En el año 2013 el ISD incorporó a esta propuesta de formación el **Manual del Delegado Hotelero Gastronómico** destinado a mejorar las capacidades de nuestros delegados.

Formación de Cuadros Dirigenciales

La UTHGRA tiene el reto de fortalecer y modernizar su estructura sindical, esta formación debe ser permanente, de calidad y responder a sus necesidades y demandas actuales. Para ello es necesario innovar los procesos a fin de ofrecer una educación que permita afianzar la acción sindical.

En esta línea, el Programa de Desarrollo Dirigencial, **en convenio con la Universidad Católica Argentina (UCA)**, se orienta a construir un sistema de formación que beneficiará de manera directa a delegados y trabajadores.

Los objetivos de esta capacitación son:

- Promover en los dirigentes la innovación y la interpretación de los procesos de diversa índole y magnitud que ocurren a nivel mundial, regional y/o nacional.
- Contribuir de manera integral a la identificación de problemáticas exógenas y endógenas que inciden sobre la República Argentina.
- Facilitar un variado espectro de enfoques y herramientas interdisciplinarias que contribuyan a la adaptación de las organizaciones de los distintos ámbitos a los nuevos entornos.
- Promover espacios de conocimiento e intercambio entre los dirigentes participantes.
- Difundir experiencias dirigenciales exitosas

Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Salud Laboral (IHG)

El IHG es un Instituto dependiente de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional, cuya misión es la de velar por la salud y la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector.

Objetivos:

- Investigar e identificar las causas más frecuentes, responsables de los accidentes y enfermedades

profesionales, en el ámbito de la turismo, la hotelería y la gastronomía

- Desarrollar, promover y difundir propuestas y recomendaciones para mejorar la higiene y la seguridad en los puestos de trabajo.
- Propender a la mejora permanente de los métodos de trabajo y de las condiciones medioambientales existentes.
- Formular recomendaciones y proporcionar ayuda psicosocial para prevenir o guiar a los trabajadores, que se vean afectados por este tipo de problemas
- Capacitar y formar a los trabajadores, delegados y dirigentes, en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, propias de las ramas del turismo, la hotelería y la gastronomía.

Departamentos que componen el IHG:

- Departamento Promoción y Prevención de la Salud
- Departamento de Higiene, Ambiente, y Seguridad en el Trabajo
- Departamento Psicosocial
- Departamento Comunicación Institucional
- Departamento Legal
- Departamento de Asuntos Internacionales y Legislación Laboral
- Coordinación con las Seccionales

Programa Formador de Formadores

Los cambios acontecidos en el mundo del trabajo están exigiendo nuevas estrategias formativas y de renovación de las metodologías didácticas. Con esta capacitación lo que se busca es capacitar a los docentes para el diseño, planificación, ejecución y evaluación de acciones formativas.

El objetivo es dotar de las estrategias didácticas y técnicas básicas para el diseño e impartición de un curso de formación, así como adquirir las competencias pedagógicas y didácticas necesarias para poder impartir una educación de calidad.

Convenio UTHGRA - MTEySS

Una mención en particular merece el convenio desarrollado con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ya que en el mismo fuimos desafiados a atender a otro tipo de población, distinta a la que habitualmente brindábamos nuestra oferta. Además en el

marco de estas acciones, nos introdujimos en las actividades vinculadas a la evaluación y certificación de trabajadores y trabajadoras.

UTHGRA, junto con el MTEySS de la Nación, impulsa la formación continua de los trabajadores como instrumento para lograr el empleo decente y la competitividad de la economía argentina. Para ello asume un rol estratégico en la promoción de las condiciones de formación, evaluación y reconocimiento de las competencias laborales que son exigidas a los trabajadores de nuestra actividad.

En el marco de este Convenio, se han desarrollado diversas líneas de acción:

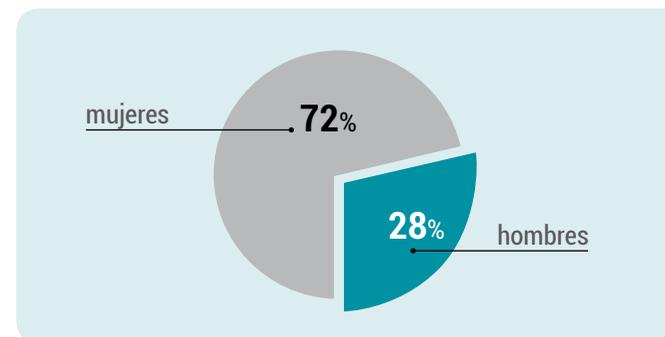
Línea Sectorial: Certificación de Cursos Basados en Competencias Laborales

Desde el 2005, la UTHGRA ha desarrollado acciones en materia Formación Profesional en el marco del Convenio N° 52/05 y 31/16. Bajo las acciones del sistema de formación continua, la UTHGRA realizó más de **1.040** cursos y capacitó a más de **17.600** trabajadores ocupados y desocupados.

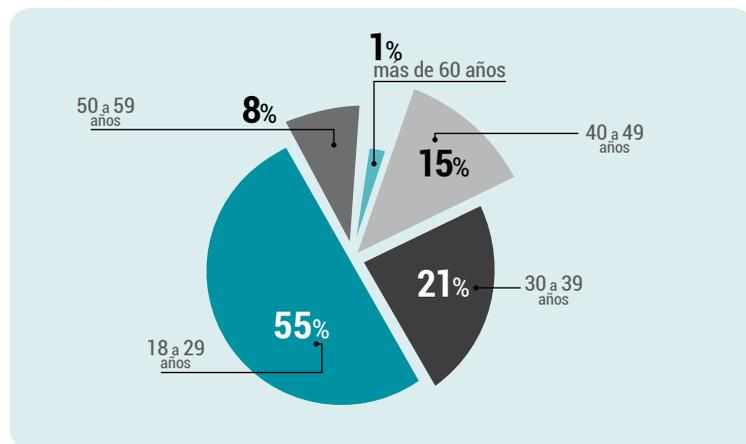
Los cursos que dicta la UTHGRA son Mozo, Mucama/Camarera, Barman, Ayudante de Cocina, Cocinero, Recepcionista y Jefe de recepción, entre los más significativos. La carga horaria de los cursos rondan entre los 120 hs. y 160 hs. de duración.

En referencia a los alumnos, se observa que más del 70% de los asistentes son mujeres. Asimismo, el interés por las capacitaciones se centra mayoritariamente entre los alumnos de 18 a 29 años. Finalmente, se puede concluir que en relación a la distribución geográfica, más del 40% de las capacitaciones solicitadas anualmente se concentran en la provincia de Buenos Aires. Sin embargo, entre las provincias del interior del país, las mayores demandas de cursos se ubican en las provincias de Río Negro y Entre Ríos.

Egresados por sexo



Rango de edad de egresados en proyectos sectoriales



La forma en la que se emplea la tecnología ha cambiado mucho a lo largo de los años, permitiendo mayor eficiencia y aprovechamiento de los recursos educativos y ofreciendo una formación de mayor calidad.

El uso de la tecnología en el espacio educativo permite el manejo de herramientas más interactivas que mantienen la atención de los estudiantes con mayor facilidad. Además, los profesores pueden beneficiarse mucho de los avances tecnológicos para hacer su trabajo más atractivo y eficiente. Muchas actividades de las que forman parte de su rutina diaria se pueden optimizar con la ayuda de aplicaciones y dispositivos informáticos.

En este sentido, en el marco de línea sectorial, se adquirió equipamiento tecnológico en las sedes de capacitación con el propósito de mejorar la calidad de los trayectos formativos.

Sedes equipadas: San Salvador de Jujuy, Jujuy

- Tilcara, Jujuy
- CFP 12 Eva Perón
- CFP N° 403 San Pedro
- Seccional San Martín
- CFP N° 402 Berazategui
- Seccional Salta
- Seccional La Rioja
- Seccional Mar del Plata
- Seccional Santa Fe
- Seccional Córdoba

Sindicatos y Formación Profesional en Argentina

- Seccional San Juan
- Subdelegación Gualaguaychú

Certificación de Competencias Laborales:

Con la firma del Convenio Marco 52/05 y su Protocolo Adicional N° 1 comenzaron a generarse las primeras acciones en materia de Certificación de Competencias Laborales con el Sector. En el año 2005 entre el MTEySS de la Nación, la UTHGRA, la FEHGRA y la AHT, se crea la Mesa Sectorial de Turismo, Hotelería y Gastronomía, un espacio institucional a través del cual los actores empresarios del sector, el gobierno nacional y el sindicato diseñan, implementan y evalúan estrategias que responden a los problemas de calificación del sector.

En este sentido, se conforma el Organismo Certificador Sectorial, presidido por la UTHGRA, y cuyo objetivo es identificar los perfiles ocupacionales prioritarios del sector para validarlos y solicitar su acreditación, a través de Proyectos de Certificación de Competencias Laborales.

Desde entonces, y a partir de la firma de varios instrumentos de compromiso se han desarrollado acciones de evaluación y certificación de competencias laborales que comprendieron la evaluación a más de **2.700** trabajadores del sector en las normas elaboradas y diseñadas por el Organismo Sectorial de Certificación, así como la formación de 63 evaluadores en el enfoque de competencias laborales.

Hasta el momento se realizaron 10 normas de competencias laborales y se confeccionaron los diseños curriculares y materiales didácticos correspondientes a 9 de ellas.

Roles Normalizados del sector Turístico, Hotelero y Gastronómico:

- Cocinero
- Maître
- Ayudante de cocina
- Mozo
- Recepcionista
- Jefe de recepción
- Mucama
- Gobernanta
- Barman
- Parrillero

Formación Profesional Descentralizada

Unidades Móviles

A través de la Línea de Formación Profesional Descentralizada y Unidades Móviles, se han gestionado dos proyectos para implementar

capacitación de calidad en el rubro gastronomía, en localizaciones donde las barreras geográficas dificultan el acceso a la formación. Dichos proyectos se sustentan en el diseño y construcción de dos Unidades Móviles consistentes en un tráiler de 6 metros de longitud, traccionado por una camioneta 4x4, que ofician de aulas móviles en las cuales los participantes de los cursos realizan sus prácticas. A su vez, el equipamiento que compone la unidad móvil permite la reproducción de un espacio áulico con todas las características para conformar un espacio de procesamiento de alimentos.

El proyecto comprende la realización de **150** cursos de formación profesional y la certificación de más de **3.500 trabajadores** del sector para el año 2018. Una unidad recorre la región norte del país, abarcando las provincias de Catamarca, La Rioja, Corrientes, Formosa y Jujuy; la otra unidad recorre la región sur del país, abarcando las provincias de Chubut, Santa Cruz, Río Negro, Córdoba y Provincia de Buenos Aires.

Las tipologías de los cursos son Cocina Básica, Cocina Regional, Manipulación de Alimentos, Montaje de Platos y Repostería Básica, todos con un carácter introductorio que buscan atraer a los participantes hacia capacitaciones de mayor duración. Los cursos en cuestión se desarrollan a lo largo de una semana, y tienen una carga horaria de 20 hs. cada uno.

Las Unidades Móviles de UTHGRA estuvieron presentes en varias actividades de promoción y sensibilización del MTEySS, como las Ferias de Empleo de Bernal y Mar del Plata.

Fortalecimiento de la Gestión Institucional y Certificación de Calidad

En el año 2009 la UTHGRA inicia sus acciones de Fortalecimiento de la Gestión de la sede de cursos ubicada en CABA, en el que formaliza sus procesos de gestión y accede a la Certificación de Calidad a través de IRAM.

A partir de esta primera experiencia, en el año 2010 extiende el Fortalecimiento de sus procesos de gestión en 7 sedes más ubicadas en zonas estratégicas de la formación en el sector. Para ello se creó la **red sectorial de IFP**, con el objetivo de fortalecer los centros que la conforman y mejorar la oferta educativa.

Desde entonces, bajo esta línea se han fortalecido las siguientes sedes:

- CFP N° 12 Eva Perón - CABA
- CFP N° 402 Berazategui
- CFP UTHGRA Ushuaia
- CFP N° 403 San Pedro

- CFP UTHGRA Santa Fe
- CFP UTHGRA Corrientes
- CFP UTHGRA Jujuy
- CFP UTHGRA Tucumán

Actualmente se está trabajando en el fortalecimiento de más sedes de Capacitación:

- CFP N° 405 Mar del Plata
- Escuela de Formación Laboral Gastronómica y Hotelera de Catamarca
- UTHGRA Seccional San Juan
- UTHGRA Seccional Formosa
- UTHGRA Seccional La Rioja
- UTHGRA Central

Participación en eventos y actividades sociolaborales

La Secretaría de Capacitación organiza y participa activamente de diversos eventos de interés gastronómico, hotelero y cultural con el propósito de comunicar toda la labor educativa que desarrolla la UTHGRA a través de sus escuelas y centros de formación.

Entre los principales eventos se destacan los siguientes:

- Jornada Gastronómica de los CFP
- HOTELGA
- Exposición de los Centros de Formación Profesional de UTHGRA
- Feria de Empleo "Soy Joven"
- Encuentro Nacional de Consejos Sectoriales

Torneo Nacional de Cocina "UTHGRA y la Educación para el Trabajo"

Con el objetivo de promover la competencia interna sana entre futuros colegas, por cuarto año consecutivo la Secretaría de Capacitación organiza el Torneo Nacional de Cocina "UTHGRA y la Educación para el trabajo", donde alumnos de todos los Centros de Formación Profesional y de las Seccionales son invitados a participar con el fin de elevar los niveles de excelencia de los trabajadores.

En el certamen cada grupo debe elaborar un plato principal y 3 platos testigos en el Reglamento del Torneo. Cada año se presentan distintos desafíos a elaborar, distintos ingredientes y técnicas para aplicar a ser evaluadas por un jurado integrado por chefs de prestigio y amplia trayectoria. El equipo con mejor puntuación será el ganador de la copa y será el anfitrión de la competencia al siguiente año. Además se entregan 2 plaquetas de mención especial a los que se destacan por la "Manipulación de Alimentos" y "Mejor Trabajo en Equipo".

Convenios y acuerdos de colaboración

La Secretaría tiende puentes con diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para fomentar, multiplicar y facilitar la capacitación de sus trabajadores. Mediante la firma de convenios ambas partes se comprometen a trabajar en conjunto para promover y facilitar la educación en general, así como de los destinatarios que el acuerdo establezca.

Conclusiones

Nuestro sector de actividad se caracterizó históricamente por contar con personal de bajo nivel de calificación, o de personal cuyas calificaciones no eran reconocidas por el empresariado del mismo.

Sin embargo, la importancia creciente del Turismo en un mundo cada vez más globalizado, así como el reconocimiento de su aporte al PBI de nuestro país ha transformado al sector a través del conjunto de innovaciones que lo afectan, algunas de las cuales son:

- Impacto del turismo internacional, que afecta desde el manejo de idiomas hasta una calidad del servicio definida con elevados estándares de atención.
- Cambios en las pautas del turismo nacional.
- Impacto de las tecnologías y las plataformas destinadas a organizar desde el alojamiento, los recorridos, los servicios exigidos, los transportes entre destinos.
- Un mayor nivel de exigencia en la certificación de estudios de los trabajadores del sector.
- Un mayor nivel de exigencia en la formación de los oficios tradicionales y en el desarrollo de nuevos oficios y calificaciones.
- El uso de los llamados fines de semana largo o el acortamiento del tiempo de las vacaciones, favoreciendo al mismo tiempo una actividad continua a lo largo del año.

UTHGRA a través de nuestra Secretaría, ha aceptado el desafío de la innovación y la competitividad le propone, con el claro compromiso de defender los derechos de nuestros trabajadores y trabajadoras. Contamos con una Red de Centros, contamos con los docentes, hemos desarrollado Unidades Móviles para llegar a todas partes, tenemos materiales didácticos especializados, hemos desarrollado la formación superior y también tenemos conciencia de la necesidad de contar con dirigentes y delegados formados en la temática. Creemos que estamos en el camino para acompañar, incentivar, orientar y formar a nuestros trabajadores en el desarrollo y reconocimiento de las competencias que requiere el sector y nuestra sociedad actual.

SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (SMATA)

El SMATA y la Formación Profesional de los Mecánicos

Jorge Sánchez⁴⁴

Secretario de Cultura y Capacitación

Introducción

El Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) tiene en la actualidad alrededor de 100.000 afiliados que se desempeñan en la industria automotriz y su cadena de valor. Se trata de trabajadores que operan en las fábricas terminales dedicadas a la producción de vehículos; en un sector de las fábricas que producen autopartes; en el servicio de comercialización de vehículos; en el servicio de mantenimiento y reparación de automotores; en las empresas de verificación vehicular; y en parte del servicio de expendio de combustible.

Además de la representación gremial expresada en diversos convenios colectivos de trabajo, el SMATA gestiona la obra social (OSMATA) que brinda los servicios de salud a sus afiliados, centros recreativos y hoteles en las principales plazas turísticas del país; y una red de alrededor de 40 instituciones de formación profesional (IFP).

A continuación, describiremos las características fundamentales de las acciones de formación profesional que desarrolla el SMATA a través de su red de IFP.

La dinámica de innovación del sector automotriz y los desafíos para la FP

La industria automotriz Argentina y su cadena de valor experimentan un proceso de crecimiento sin precedentes desde el año 2003. Esto se evidencia en el alcance récord que registran las principales variables de la industria en el año 2013, tales como producción, ventas internas y exportaciones.

Las variables más afectadas por la dinámica de crecimiento de la Industria Automotriz son: producción, ventas, exportaciones, inversiones y empleo. Estas dos últimas, afectan particularmente al

44 Con la colaboración de Juan Cerabona y Daniel López.

sistema de formación técnico profesional de nuestro país. La industria automotriz ha expresado desde su surgimiento el modelo tecnológico-organizacional que se difunde al resto de la estructura industrial. Las inversiones recientes de las empresas de este sector, se relacionan fundamentalmente con un proceso de innovación que afecta a la tecnología –el proceso productivo se encuentra cada vez más afectado por la integración automatizada de la hidráulica, neumática, robótica y microelectrónica–, a los aspectos organizacionales, y a los productos.

Este proceso de innovaciones, sumado al crecimiento del empleo, incrementan a su vez las demandas de formación profesional, educación media técnica y técnica superior, que estén dirigidas a los operarios actuales y futuros de este sector.

Por empezar, se observa que el sector de fabricación de automóviles es el quinto más importante de la industria argentina, aportando el 7% del Valor Bruto de Producción (VBP). En primer lugar se encuentra Alimentos y Bebidas (que representa el 33% del VBP industrial), Sustancias y Productos Químicos (13%), Productos Metálicos Básicos (11%) y Maquinaria y Equipo (7,3%).

Asimismo, la cantidad de personal ocupado en toda la cadena de valor sectorial, contemplando la industria automotriz, la industria autopartista y el servicio de mantenimiento y reparación de automotores en todo el país, ronda los 250.000 trabajadores. El 70% de los mismos se desempeña en la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense.

Durante el período 2002-2008, el empleo del sector aumentó un 98,5%, evidenciando una performance significativamente superior al agregado de la industria, que en este lapso expandió un 40,9% el nivel de obreros ocupados. De esta manera, y de acuerdo a los últimos datos disponibles, la participación del sector automotriz en el empleo industrial durante 2007 ascendió al 6,1% del total, porcentaje superior al observado en 2002 (5,2%).

Si bien el empleo mostró un fuerte crecimiento entre 2002 y 2008, el nivel de producción tuvo una expansión relativa superior. En consecuencia, la productividad laboral se incrementó un 9,0% en el período, alcanzando su máximo histórico en 2007. En el caso de la cantidad de empresas, rondan las 60.000 en todo el país. El 60% de las mismas se ubican en la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. Las empresas micro y pequeñas (entre 1 y 25 ocupados) representan el 60% en todo el país y en las jurisdicciones mencionadas.

En términos de desarrollo tecnológico, las empresas incorporan de manera cada vez más frecuente equipamiento de base electrónica, hidráulica, neumática y robótica. Al mismo tiempo, se complejizan

las actividades que realizan los operarios en tanto se ven afectadas por la introducción de normas de calidad cada vez más exigentes y por estructuras organizacionales que demandan intervenciones de mayor complejidad. En la década venidera esta situación se agudizará aún más a partir de la emergencia del proceso de transformación industrial sin precedentes que expresa “la revolución 4.0”.

La revolución 4.0 se concibe como la cuarta revolución industrial –luego del vapor, la electricidad y la microelectrónica– a partir de la estructuración de sistemas ciberfísicos, que combinan infraestructura física con software, sensores, nanotecnología, y tecnología digital de comunicaciones.

Esta transformación sin precedentes expresa un verdadero cambio de paradigma que no puede circunscribirse a un paso más en la carrera tecnológica. En este nuevo escenario, **la innovación no se expresa en las tecnologías emergentes en sí mismas, sino en la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la base de la revolución digital que las antecede.** Este nuevo paradigma es particularmente relevante en la industria automotriz que históricamente fue el espacio físico en el que se desarrollaron la mayor parte de las innovaciones tecnológicas y organizacionales desde fines del siglo XIX.

El proceso que acabamos de describir en la industria, también afecta al servicio de mantenimiento y reparación de automotores. El parque automotor de nuestro país constituido durante décadas por modelos diseñados en los años 60 y 70 por las casas matrices –Ford Falcon, Renault 12, Peugeot 504, Fiat 147, etc.–, fue renovado y modernizado a partir de la década del 90 por vehículos muy cercanos a la frontera tecnológica. Al mismo tiempo, el mercado del automóvil se caracterizó por la diversidad de marcas y modelos –nacionales e importados– existentes.

Las nuevas unidades expresaron un cambio tecnológico fundamental: el funcionamiento del automóvil ya no se regía por sistemas mecánicos relativamente autónomos, sino por sistemas electrónicos cuyos componentes se integran funcionalmente por la acción de microprocesadores. Además, se incluyen en la mayoría de los modelos accesorios de confort hasta entonces reservados para vehículos de alta gama.

La tecnología electrónica comienza reemplazando los sistemas convencionales de encendido y alimentación de combustible –sistemas de encendido electrónico e inyección electrónica–, y luego se incorpora en el resto de los sistemas del automóvil: Sistema de Frenos ABS, Transmisiones, Sistemas de Seguridad, etc. La incorporación de esta tecnología exigió nuevas inversiones en instrumental y complejizó las actividades vinculadas al diagnóstico y reparación de fallas en estos sistemas.

Este escenario se complejiza aún más desde el 2005 a partir de la fabricación de vehículos híbridos que combinan los motores tradicionales a combustible con la motorización eléctrica. Este tipo de tecnología expresa la transición hacia la motorización eléctrica total. En el mundo se han fabricado más de 58.000.000 de automóviles con esta tecnología. En nuestro país se prevé la fabricación de automotores híbridos a partir del 2019.

Para enfrentar los desafíos de la innovación, la propuesta del sindicato consistió en desarrollar diferentes dispositivos de profesionalización e inclusión social a través de su red de instituciones de formación profesional.

La estrategia del SMATA para la Formación Técnico Profesional de los mecánicos

En el año 1989 el SMATA crea su primer Centro de Formación Profesional en la Ciudad de Buenos Aires, el CFP N° 8. Desde el inicio de las acciones el sindicato delineó los rasgos fundamentales de su mirada de la formación técnico profesional. En primer lugar, el SMATA apostó a la **educación pública y gratuita**: todas las acciones que brinda el sindicato son gratis, tanto para los afiliados como para cualquier ciudadano que desee formarse profesionalmente como mecánico. La mayor parte de las sedes en las que se desarrollan los cursos son Escuelas Técnicas o Centros de Formación Profesional dependientes de las Jurisdicciones Educativas.

En el año 2001, se crea en el SMATA el Área de Formación Profesional dependiente de la Secretaría de Cultura y Capacitación. En este espacio, se forma un equipo técnico que comenzó a centralizar las acciones del sindicato a nivel nacional. A partir del año 2004, el sindicato desarrolla proyectos en el marco de los Programas de Formación Continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). En el marco de estas políticas el sindicato consolida su Red Sectorial de IFP.

En este marco, la mayor parte de las sedes en las que se desarrollan los cursos son Escuelas Técnicas o Centros de Formación Profesional dependientes de las Jurisdicciones Educativas de las diferentes Provincias.

El segundo rasgo es el carácter sectorial de las acciones a partir de la **institucionalización del diálogo social**. El SMATA desarrolla acciones conjuntas de formación profesional y certificación de competencias laborales con las siguientes Cámaras empresariales:

- FAATRA (Agrupa a las empresas del servicio independiente de reparación de automotores)

- AFAC (Agrupa a las empresas autopartistas)
- ACARA (Agrupa a las empresas concesionarias de automotores)
- CAVEA (Agrupa a las empresas verificadoras vehiculares)

Asimismo, se desarrollaron proyectos puntuales con las siguientes empresas:

- Volkswagen Argentina (formación de operarios de mantenimiento industrial).
- Toyota Argentina (formación de docentes en tecnologías de vehículos híbridos).
- Mercedes Benz Argentina (Cogestión del CFP N° 413 - Arturo Gillig de Virrey del Pino).
- Faurecia Autopartes (formación de operarios de mantenimiento industrial).
- Dana Spicer (formación de operarios de mantenimiento industrial).

El tercer rasgo es la **pertinencia de la oferta formativa** respecto de las necesidades del mundo del trabajo. En este punto, el sindicato lidera los Consejos Sectoriales de Formación Profesional y Certificación de Competencias Laborales. En estos espacios se normalizan las ocupaciones críticas identificadas juntamente con las empresas y se desarrollan acciones de formación y certificación de competencias. Las normas de competencia son un insumo fundamental para el diseño de trayectos flexibles estructurados a partir de módulos formativos que permiten el ingreso en diferentes momentos de la experiencia profesional.

Se trata de propuestas que buscan integrar las necesidades formativas de los trabajadores con las demandas calificacionales de las empresas. Para ello se diseñaron entornos formativos que replican los talleres de producción y reparación que operan actualmente en el mercado, dotados de la última tecnología productiva y didáctica.

El cuarto rasgo es la concepción de **la FP como herramienta fundamental para la inclusión social**. El 80 % de las personas que participan de las acciones formativas que imparte el sindicato son trabajadores desocupados. En la misma dirección, desde el año 2013, la organización brindó 12 cursos en contextos de encierro destinados a población privada de su libertad.

Por último, el quinto rasgo fundamental es la búsqueda del **incremento de la profesionalización** de los mecánicos a partir del desarrollo de acciones sistemáticas de formación. En este sentido, además de los trayectos de formación profesional, el SMATA gestiona

junto la Universidad Nacional de Avellaneda la impartición de dos Tecnicaturas Universitarias:

- Seguridad e Higiene en la Industria Automotriz
- Mantenimiento Industrial de la Industria Automotriz

En estas carreras, cursan actualmente 850 personas.

A continuación se detallan algunos resultados relacionados con la acciones del SMATA en formación profesional desde 1990 a la fecha:

60	Proyectos desarrollados
50.000	Trabajadores formados
18.000	Certificaciones bajo Normas de Competencia Laboral
40	Instituciones de formación profesional fortalecidas
6	Instituciones de formación profesional certificadas por Normas IRAM – MTEySS

La Red de IFPs del SMATA se distribuye en las siguientes Provincias:

- Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Buenos Aires
- Chaco
- Córdoba
- Entre Ríos
- Formosa
- Jujuy
- La Rioja
- Mendoza
- Neuquén
- Salta
- San Juan
- Santa Fe
- Tierra del Fuego
- Tucumán

FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECYS)

La formación de trabajadores y trabajadoras del sector comercio. La experiencia de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)

Omar Bellicoso

Secretario de Cultura y Capacitación

La participación del sector comercio en el mercado laboral

La importancia del sector comercio en la dinámica del mercado laboral argentino, es el título de un trabajo publicado por el departamento de economía de la Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC) de 2015, al que tomaremos de base y fundamento estadístico para presentarles algunas características de lo significa pertenecer a este sector, ya sea desde el rol de empleador o de un trabajador asalariado.

En relación con el empleo formal en la Argentina durante el período estudiado 1996-2014, el trabajo de la CAC nos permite observar que el empleo en Comercio y Servicios creció claramente por encima del total del empleo privado en Argentina (un 101,7% frente a un 82,1%), lo que derivó en un aumento de su participación en el total de puestos de trabajo, pasando del 58,9% en 1996 a un 65,2% en 2014 –tomando el promedio de los tres primeros trimestres–.

En 2013, último año con datos completos, el Comercio empleó en promedio a 1.156.837 trabajadores, mientras que, el resto de los Servicios hizo lo propio con 3.006.627 trabajadores. En los primeros 9 meses de 2014 Comercio registró 1.158.366 empleados y Servicios 3.013.100 empleados.

Esta mayor participación del sector Comercio y Servicios en el empleo en los últimos años, ha implicado una transferencia de trabajadores desde los sectores productores de bienes hacia el sector terciario y una mayor absorción de personas que se suman al mercado de trabajo. El variado rango de calificación y áreas que ofrece la prestación de servicios y su gran potencial futuro sustentan esta tendencia. Su importancia es trascendente a la hora de entender la evolución del mercado laboral nacional, ya que colabora no sólo en la formalización de los puestos de trabajo, sino también en la creación de nuevos puestos, en el aumento de la cantidad de empleadores.

Asalariados registrados del sector Comercio y Servicios, hoy

En el mes de enero de 2018, el sector Comercio y Servicios incrementó en 44.885 la

cantidad de trabajadores privados respecto al mismo mes de 2017. De esta forma se alcanzó un crecimiento de 1,1% interanual.

El crecimiento interanual en la cantidad de trabajadores se debió principalmente a lo experimentado en la rama de los Servicios. Dentro de ese agregado, las actividades de mayor expansión fueron "Servicios sociales y de salud" con un incremento de 8.735 trabajadores y "Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler" con 8.327.

Comercio, a su vez, registró un incremento de 13.073 trabajadores. Por otra parte, vale destacar que durante los 12 meses del año 2017 la dotación de personal en el sector Comercio y Servicios creció un 1,0% en comparación con el año 2016.

En concreto, la cantidad de asalariados registrados del sector fue de 4.102.229 durante el promedio de 2017. Se trata de un incremento interanual respecto al mismo período de 2016 de 38.743 trabajadores⁴⁵.

Las TIC's en el empleo en el sector comercio y servicio

El comercio es una actividad de múltiples aspectos que engloba a la vez a **sectores modernos sumamente organizados, y a veces a un sector informal rudimentario**. Esta rama de actividad desempeña una función múltiple y central en la satisfacción de las necesidades del consumidor, como así también, es una gran fuente de empleo y catalizador de la economía en su conjunto. Tanto el comercio al por mayor como el comercio minorista son, como tales, motores indispensables del desarrollo económico.

El sector ha experimentado en todo el mundo un profundo cambio a lo largo del pasado decenio; a la anterior expansión regional está sucediendo la **mundialización de las grandes empresas**, dando por resultado la concentración del sector, transformado en un número menor de empresas más grandes con mejores ventajas de escala, mayor poder adquisitivo y económico y minoristas mejor preparados para una competencia mundial en expansión.

⁴⁵ Fuente: UEPE CAC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Además de la mundialización, la desregulación interna de los mercados, la mayor competencia y los cambios en el comportamiento de los consumidores aceleran la reestructuración del sector. Una consecuencia de los cambios en el comportamiento de los consumidores y del aumento de la competencia es la mayor presión que se ejerce en numerosos países en favor de la liberalización de los horarios de apertura de los establecimientos. Sin embargo, pese a la comodidad adicional que supone para muchos consumidores, se ha comprobado que la liberalización afecta a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores del comercio sin contribuir necesariamente al aumento de los puestos de trabajo ni a las mejoras de rentabilidad de las empresas.

En el Sector se han logrado asimismo ganancias en la comercialización y prácticas más eficaces de distribución como resultado de los nuevos métodos y criterios de actuación de los minoristas, incluida una mejora de la capacidad de respuesta a la demanda del consumidor, ya sea por una **asociación más estrecha del minorista en la cadena suministro-distribución, y la introducción de nuevas tecnologías de la información**.

Ahora bien, el uso creciente de las TICs ha tenido un impacto determinante sobre nuestra manera de vivir, y en ningún otro lugar de forma tan acusada como en el mundo laboral.

En tal sentido, decimos que la sociedad de nuestros días está vinculada, de forma inexorable, a los sistemas informáticos en las oficinas. **Prácticamente cada persona dentro de una organización ya sea pública o privada, dispone de una computadora (PC) como elemento imprescindible en su puesto de trabajo**. En las organizaciones donde aún no existe una terminal (PC) por persona, se comparten estos, aunque la tendencia clara es a que el número de computadoras y demás equipamiento ofimáticos aumente.

Asimismo, se observa otro gran parque de computadoras dentro de los hogares dedicados a tareas más personales y de entretenimiento, llegando a duplicar o triplicar la cantidad de (PC) por persona.

En el sector Comercio y Servicios, el impacto de las TICs ha sido sumamente importante. Hablamos ya de una nueva «economía electrónica o digital» (si por lo menos uno de los pasos de cada fase se lleva a cabo por vía electrónica) que abarca todas las diferentes formas en las que la nueva tecnología afecta a nuestra manera de ganar y gastar el dinero.

Las TICs no sólo nos han aportado productos innovadores en sí mismos, sino que constituyen uno de los principales motores del cambio en la economía moderna y un excelente instrumento para

que las empresas puedan transformar sus métodos de trabajo, modernizando sus procesos de producción y su organización interna de manera que su funcionamiento gane en eficacia y rendimiento. Las organizaciones virtuales y en red, privadas y públicas, permiten a las entidades de pequeño tamaño colaborar de manera flexible.

Hoy día, en nuestro país es posible ir al supermercado, de manera virtual y en horario de trabajo. Comprar bienes electrónicos o de camping, sin necesidad de asistir a la tienda. Practicar hobbies, comprar un ticket aéreo y obtener una butaca numerada en un complejo de cine, entre otros ejemplos.

Sin embargo, no debemos perder de vista que, de la mano de las TICs, desde el plano de la seguridad en el trabajo podemos mencionar que surgen nuevas problemáticas que las nuevas tecnologías afectan al trabajador provocándole lesiones por esfuerzo repetitivo, estrés, deficiencias visuales y auditivas (por el uso de auriculares), etc.

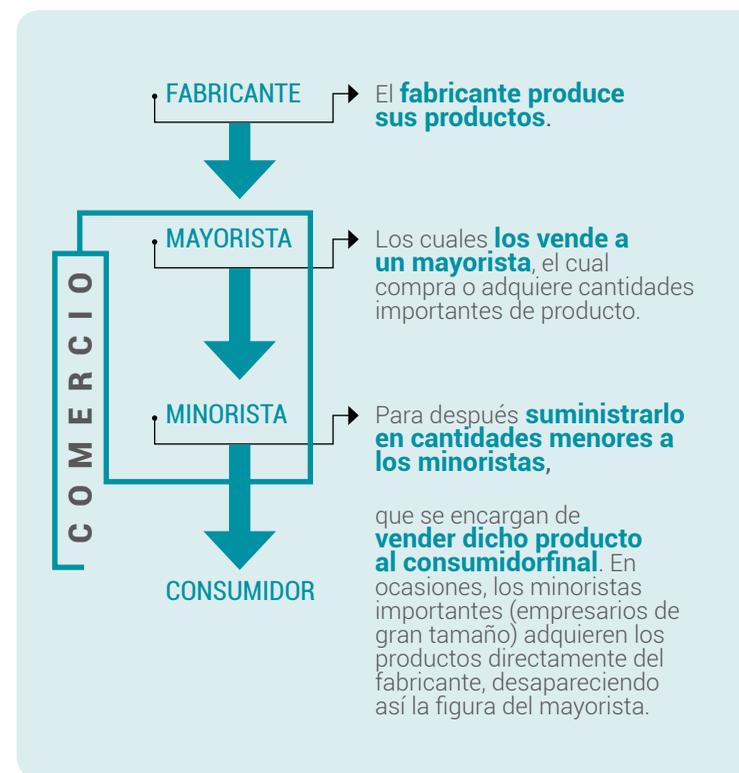
Como en todo proceso se evidencian a la vez efectos positivos y negativos de la introducción de nuevas tecnologías para los puestos de trabajo existentes y para el empleo en general. En ciertos casos, algunas ocupaciones han caído simplemente en desuso y han desaparecido, mientras que otras han sufrido tal transformación que son irreconocibles, a la vez que se han creado puestos de trabajo.

En síntesis, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) hoy están a disposición de cualquier empleador. Así mismo, se las puede aplicar casi al conjunto de actividades productivas. Sin embargo, el secreto está, en que su implementación sea consecuencia del Diálogo Social y el Consenso de los Actores involucrados en el proceso productivo, para que juntos diseñemos acciones de Capacitación y o Formación Profesional Continua que le aporten al trabajador herramientas de formación para lograr que su impacto negativo incida lo menor posible en las Relaciones Laborales.

Procesos productivos del sector

En el siguiente apartado se analizan los procesos productivos del comercio describiendo un esquema general para el sector.

Al mismo tiempo se describen los flujos de entrada y salida del sector comercio, para describir posteriormente la tecnología, los factores críticos de productividad, los cambios en los procesos productivos, así como las tendencias y condicionantes del sector.



Fases de la actividad productiva

En el siguiente gráfico se representan las distintas fases del proceso de prestación de servicios. Como se observa, el comercio mayorista y minorista están estrechamente relacionados, siendo uno proveedor del otro.

Análisis funcional de la actividad productiva: Procesos de trabajo

Los procesos que a continuación se definen son generales para el sector del comercio. Algunas fases de estos procesos no se desempeñarán en todos los procesos del sector. El proceso productivo del comercio se divide en cinco grandes etapas, presentadas a continuación:

- **Aprovisionamiento:** En esta fase se determina cuáles son los mejores proveedores, se negocia con ellos y se compra. Todo ello con la constante retroalimentación de las tiendas que son los que mejor conocen las necesidades del cliente final.

Dentro de esta fase se realizan un conjunto de acciones que mencionaremos a continuación:

- > Estrategia de producto
 - > Gestión de proveedores
 - > Gestión de pedidos
 - > Gestión de devoluciones
 - > Codificación productos
 - > Política de precios
- **Almacenamiento:** se desarrollan todas las labores de preparación de pedidos, etiquetado, gestión del stock, control de calidad. Las instalaciones donde se almacena la mercadería pueden estar en las tiendas, en almacenes centrales propiedad de la empresa minorista o en *hubs* o Centros de distribución de las empresas logísticas. Allí se reciben los productos, se etiquetan, se gestiona el stock, se hacen los controles de calidad, etc. Las operaciones que se realizan en esta fase de almacenamiento pueden ser:
 - > Recepción de mercancías.
 - > Verificación de pedido.
 - > Verificación producto.
 - > Ubicación.
 - > Control de stock.
 - > Inventario.
 - **Distribución:** Es la fase donde se ponen los productos en el punto de venta. Las acciones que se realizan en esta fase de distribución pueden ser:
 - > Transporte
 - > Colocación en el punto de venta
 - > Merchandising
 - > Etiquetado

Tanto el almacenamiento como la distribución se podría denominar **logística**. Pues en dicha fase se almacena, se etiqueta, se controla el stock, incluso en el comercio al por mayor se tiende a realizar la facturación.

- **Atención al cliente:** se lleva a cabo **todo lo relativo a la atención en el punto de venta**, tanto por vendedores como por vendedores especializados.
- **Cierre de la venta:** En esta fase se efectiviza el cobro de la venta.

- **Postventa:** Finalmente el seguimiento al cliente, envío de la mercadería, devoluciones, quejas, etc. Las Acciones que se realizan en esta fase de postventa pueden ser:
 - > Atención al cliente
 - > Gestión de devoluciones

Fidelización

Es importante conocer los perfiles profesionales que desempeñan su actividad en cada una de estas fases, por ello a través de la siguiente representación esquemática se relacionan los perfiles profesionales que existen en cada fase del proceso productivo del sector comercio:

- **Almacenamiento:** Agentes de compra: Representantes de comercio y técnicos de venta; Administrativo en compra o asistente en compras.
- **Aprovisionamiento:** Empleados administrativos-contables: Empleados de control de abastecimiento (stock); empleados administrativos en tareas de atención al público; Empleado de depósito; empleado de depósito con manejo de autoelevadores: recepcionista del establecimiento.
- **Distribución:** Transportista: Repositores; Decoradores: Encargado de depósitos; Encargado de Sección; Encargado de salón.
- **Atención al cliente:** Recepcionista; Empleado de ventas, exhibición, control, etc.; Empleados especializados en el área (forma personal o telefónica); Cajeros; Empaquetadores o envaladores.
- **Cierre de la venta:** Vendedor; Encargado de sección (en caso de requerirse alguna autorización); Cajeros.
- **Post-venta:** Representante del comercio; Recepcionista; Vendedor; Empleado especializado en atención y fidelización al cliente y Encargado de sección.

Factores críticos de productividad

Entre los factores de mayor incidencia sobre la competitividad de las empresas del sector del comercio podemos mencionar:

- Los procesos de **concentración empresarial**, especialmente entre las empresas mayoristas, les permiten alcanzar la dimensión óptima para maximizar su volumen de negocio.

- La **Diferenciación de sus productos**: destaca la tendencia a la especialización.
- El **comercio electrónico** y las nuevas herramientas de comunicación es un factor crítico de productividad, al permitir incrementar la publicidad, las ventas o la selección de segmentos de mercado con mayor propensión al consumo de los productos.
- El **capital humano** es un factor fundamental para incrementar la productividad en el comercio.
- El sector ha sido tradicionalmente “refugio” para quien no encontraba trabajo en otras actividades. Revertir esta realidad es fundamental para incrementar los niveles de venta.

En el proceso productivo del sector del comercio cabe destacar:

- **La fase de compras o aprovisionamiento está adquiriendo cada vez más relevancia.** Su complejidad y especialización va acompañada de su importancia cada vez mayor en el proceso productivo.
- **Se tiende a especializar la fase de logística y transporte.**
- **La Comercialización** sigue siendo el punto fundamental de la cadena, sin embargo, los márgenes de beneficio económico de la empresa están cada vez más en la gestión adecuada de las compras y de la logística.

Cambios en los procesos productivos

- **Implantación de la prevención de riesgos laborales en el sector.** se trata de un sector con un índice de incidencia de los accidentes muy pequeño, menor que en el conjunto de la economía.
- **Mayores requerimientos respecto a la cualificación y polivalencia de los trabajadores:** se demanda la polivalencia de los empleados, es necesario formar a los trabajadores en las cualificaciones superiores, de lo contrario se estará condenando a la exclusión social a todos los empleados orientados a los niveles más bajos.
- **Diversificación de los productos y las ventas:**
 - El **ciclo de vida** de todos los formatos comerciales se **acorta**. Los productos suceden a otros con mayor rapidez.
 - Se están **incorporando nuevos y modernos sistemas tecnológicos**.

- **El merchandising está incorporando al sector como elemento diferenciador.**

Tendencias y condicionantes del sector

- **Mejora de la comercialización de los productos y especialización:** las pequeñas y medianas empresas tenderán a mejorar la comercialización de sus productos, a especializarse. Otras empresas de mayor tamaño asistirán en los próximos años a procesos de crecimiento a nivel regional y/o nacional y/o a la internacionalización y, del mismo modo que las PYMES, a dotar de mayores recursos a los canales de comercialización.
- **Acercamiento entre las grandes empresas minoristas y grandes empresas mayoristas:** existe también una menor diferenciación progresiva entre las grandes empresas minoristas y las grandes empresas mayoristas. La mayoría de las grandes minoristas tienen dentro de su estructura una central de compras que actúan de mayoristas, mientras que algunas empresas mayoristas venden sus productos no únicamente a revendedores, sino también a consumidores finales.
- **Exigencia y especialización en las ventas:** en el comercio minorista se tiende a una **demanda cada vez más segmentada**, con clientes más exigentes y mayor especialización en las ventas.
- **Crecimiento del comercio electrónico:** el comercio sin establecimiento, especialmente a través de Internet, está creciendo considerablemente: televisores, computadoras y teléfonos. Entre estos nuevos canales hay que destacar la gran importancia del comercio electrónico.

Debilidades

Como se ha desarrollado en el módulo la **escasa incorporación de I+D+i en el sector del comercio** es una de las debilidades que afecta al sector del comercio, principalmente porque **dificulta las posibilidades de competir en el mercado**. La mayor parte de las empresas no son grandes innovadores, sin embargo, sí tienden a ir incorporando las nuevas tecnologías.

La **formación en el sector del comercio aún es escasa**. Es reseñable que los recursos humanos en el sector no tienen una preparación especializada, ya que hasta ahora ha sido un sector sin exigencia de requisitos en materia de formación. No se considera un empleo para desarrollar una carrera profesional si no un empleo de supervivencia, es decir, temporal. Lo que influye en la alta rotación de personal en

el comercio. Es por esto, por lo que los empleados del sector suelen estar poco cualificados en tiempos de bonanza económica y es difícil encontrar personal.

Es necesario aumentar la exigencia del empresario en localizar personal cualificado para cubrir los puestos del comercio, en particular en puestos de mayor especialización, aun siendo conocida la dificultad de encontrar dicho perfil.

Es necesario y así se demanda desde los agentes del sector la necesidad de especialización, de dotar al personal de la formación adecuada, con objeto de profesionalizar el sector. Uno de los objetivos señalados necesarios para conseguirlo es precisar la coordinación entre el sistema educativo y el mundo profesional.

Esta especialización se requiere **principalmente en la venta**. Hasta ahora es la empresa quien realiza el esfuerzo en formar este perfil, con la consiguiente inversión económica y deterioro del servicio. Dicha inversión, generalmente, sólo se la pueden permitir las grandes empresas, mientras que la gran mayoría de las empresas (pequeñas y medianas) tienen dificultades para formar al personal, ya que tienen que acudir a instituciones públicas y las horas que se dedica a la formación se detraen de la atención en el comercio.

Fortalezas

Se están **introduciendo paulatinamente las nuevas tecnologías** en las distintas fases del proceso productivo del sector del comercio, especialmente en compras, comercialización y logística. Además, cabe destacar que es el comercio minorista de grandes superficies quien realiza en mayor medida algunas innovaciones, por ejemplo, incorporación de cajas inteligentes, introducción de análisis de investigación de mercados que identifica los perfiles de los clientes y puede aplicar medidas que modifiquen y orienten la producción en base a éstos. Así como el comercio mayorista, incorporando catálogos online o en la gestión de stocks.

El comercio es y va a seguir siendo un sector de gran importancia para la economía de la Argentina, principalmente en los centros urbanos.

Desde el punto de vista laboral es un sector que absorbe una gran cantidad de ocupados y funciona como estabilizador del mercado laboral en tiempos de crisis. **No es un sector destructor de empleo**, entre otras razones, porque al estar constituido fundamentalmente de microempresas donde los que soportan el negocio son los dueños, con la ayuda de familiares y algún que otro empleado, son estructuras más resistentes a las crisis.

Amenazas

Desarrollo de grandes superficies de comercio minorista frente al pequeño comercio. Las grandes superficies tienen la ventaja de ser

más competitivas frente al pequeño comercio tradicional, además de disponer de una política comercial más avanzada y desarrollada. El pequeño comercio debe rentabilizar el servicio ofrecido más personalizado y cercano al cliente.

Es evidente que la actual situación económica de crisis global afecta negativamente en todos los sectores económicos, y en particular al comercio, al disminuir el consumo y la producción.

La incorporación del comercio electrónico puede ser una amenaza para el sector si ésta no se adapta convenientemente al nuevo entorno. La venta online aun representa una opción minoritaria, es una opción que aún no está implantada en el mercado y además los empresarios no están concientizados para ello.

Oportunidades

La **multiplicación de los canales de venta** ya es una realidad y una oportunidad que hay que aprovechar para el desarrollo del comercio.

Principalmente el **desarrollo del comercio electrónico**, así como el amplio abanico de posibilidades que ofrece Internet, permite llegar al consumidor objetivo con productos y técnicas mejor orientadas y valoradas por el cliente.

En cuanto a las **competencias profesionales solicitadas** por las empresas en las **principales ocupaciones** del sector comercial son:

Ocupación	Competencias profesionales	Experiencia
Técnicos de compras	Universitarios o técnicos en Gestión y Administración Comercial.	Es habitual que tengan una amplia experiencia, sobre todo, dentro de la propia empresa.
Recepcionista de almacén	Habitual reclutar a técnicos en comercio exterior o trabajadores con experiencia en software de control de Stocks de mercaderías.	Se requiere experiencia de 1 o 2 años en promedio.
Repositor	Formación básica en atención al cliente.	No existen requisitos de entrada a nivel de experiencia
Comercial o vendedor	No existen requisitos de entrada a nivel formativo. Se valora conocimientos en: <ul style="list-style-type: none"> ■ habilidades en el trato con el cliente ■ materia de riesgos laborales ■ manipulación de alimentos 	No existen requisitos de entrada a nivel de experiencia.

Vendedores que requieren una especialización en una materia	Se requiere de una especialización previa en la materia específica.	Se requiere experiencia previa comprobable
Encargados	No se requiere una formación previa. Se llega al puesto mediante promoción interna. La tendencia es que estos profesionales asuman una amplia gama de tareas: administrativas, contables, financieras y comerciales con cierto grado de complejidad.	

Una de las **demandas del empresariado** en cuanto al mercado laboral es conseguir una verdadera **profesionalización**. Para ello, el sistema educativo y el mundo profesional tienen que estar coordinados. **Especialmente en la venta**. Es por esto que las empresas tienen que realizar un esfuerzo formativo importante y/o favorecer a que la Organización Sindical a través de los CFP lo haga.

La **inversión en formación** es más asequible para las grandes empresas que las pequeñas, por tanto, el sector se ve mermado al caracterizarse éste por estar formado en su mayoría por pequeñas y medianas empresas y tener dificultad para formar al personal. Dificultad tanto económica como en tiempo, que revierte en la calidad y atención del servicio.

Los **vendedores** son los más necesitados de formación. El empresariado demanda tanto **vendedores puros** como vendedores **especializados**. Además, destaca la queja generalizada del sector es la **falta de sensibilización del empresariado para contratar personal formado**.

Los actores

Los Actores institucionales que integran el Sector Comercio son por el lado de los Empleadores la Cámara Argentina de Comercio (CAC), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas (UDECA). En representación de los Empleados de Comercio está la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), entidad de segundo grado con Personería Gremial N°1 que nuclea 310 sindicatos en todo el país.

En tal sentido, son estas cuatro instituciones, la CAC, CAME y UDECA, en representación de las más de 170.000 empresas del sector y la FAECYS, en representación de más de 1.000.000 de trabajadores las signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo del Sector, la CC 130/75.

El actor Sindical Nacional La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)

La FAECYS es una asociación sindical de segundo grado que representa más de 1.000.000 de compañeras y compañeros en todo el país. Cuenta con la Personería Gremial N°1, otorgada por Resolución N°161/45 de la Secretaría de Trabajo y Previsión, del 11 de diciembre de 1945.

Al tratarse de una Federación nacional, agrupa en su seno a todos los sindicatos de primer grado o de base de empleados de comercio, cualquiera sea su denominación (SEC, AEC, CEC, AGECE, SEOCA, SEOC, etc.), que son las entidades que afilian o sindicalizan directamente a los trabajadores en cada localidad.

La FAECYS es la entidad representativa de todos los trabajadores del comercio y los servicios del país. Si bien la actividad que desempeña nuestra Federación es muy amplia, tenemos que destacar su rol de signataria del Convenio Colectivo de Trabajo de nuestro Sector. Agrupa a las Asociaciones Sindicales de primer grado (filiales) con personería gremial reconocida o debidamente inscriptas, que se hayan constituido para asumir la representación de los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia en las actividades del sector comercio y servicios sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo político o religioso, con prescindencia de la tarea o cargo que cumplan o desempeñen como así también de que el empleador sea una persona física o haya adoptado la forma de un ente societario o asociacional de cualquier naturaleza, incluidas expresamente las cooperativas, y cualquiera sea el régimen aplicable a la actividad desarrollada.

El ámbito personal y territorial de actuación, de nuestra Federación como así también de las Filiales, se encuentra fijado en el acta de otorgamiento de la personería gremial que otorga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, generalmente en concordancia con los estatutos de cada organización sindical.

Están comprendidas en este ámbito de representación: Las asociaciones sindicales de primer grado que agrupen a trabajadores que presten relación de servicios en relación de dependencia para empleadores cuya actividad consista en el intercambio de bienes o en la intermediación para el intercambio de bienes o en la prestación de servicios por cuenta propia.

La FAECYS, por otra parte, persigue fines de carácter sindical propiamente dichos de carácter cultural y social. Queda claro entonces, que el accionar de la FAECYS, se despliega en el marco del concepto de "sindicalismo sociopolítico", esto es, de un sindicalismo con una

visión de respuestas concretas a las demandas inmediatas de su colectivo y la permanente presencia sociopolítica para la profundización de la democratización de la economía, la construcción de un modelo de desarrollo sostenible que haga realidad la redistribución justa de la riqueza y la vigencia del respeto a los derechos laborales.

Un sindicalismo sociopolítico que no se encuentra adscripto a ningún partido político, ni al estado ni a los gobiernos. En definitiva, un sindicalismo que construye cotidianamente su independencia y su autonomía, fuertemente comprometido con la realidad que le toca vivir y, fundamentalmente, un sindicalismo participativo, afincado en su estructura, en su tradición histórica y en el peso de su representatividad.

Las filiales de la FAECYS

Cada filial de la Federación es autónoma. Esto es, se da su propio estatuto, organiza y administra sus recursos y establece, en el marco de la política nacional del sector, sus propias estrategias sindicales locales. Estas organizaciones locales, denominadas comúnmente filiales, conforme al tamaño de la localidad o ciudad, tienen una estructura simple y dinámica; la mayoría poseen su edificio propio, una Mutual, Centros de Formación Profesional y de Educación de Adultos, Campos de deportes y recreación para los afiliados, Policonsultorios, etc.

Las filiales, por su historia y por sus propias características constituyen un poderoso movimiento de representación sectorial. Su presencia, en las más importantes ciudades del país, independientemente del tamaño de ellas, las convierte en un pilar constitutivo de cada comunidad local.

El rol de la organización sindical en la Formación Continua de los trabajadores del sector Comercio y Servicios

Para el análisis sectorial, debemos considerar la evolución del empleo en cada uno de estos tres sectores principales: *industria* que agrupa al 24% del empleo a fines de 2016, *comercio y servicios* 64%, y *construcción*, 7%.

Como consecuencia de la globalización y la reconversión tecnológica, se han producido cambios en las relaciones económico-productivas, ocasionando la tercerización de la economía, y por tal razón incrementando las actividades del sector comercio y servicios. Ello provoca necesidades directas de recalificación de los trabajadores del sector para adaptarse a las nuevas exigencias técnico-productivas de las empresas.

En tal sentido, en nuestra Organización Sindical, estamos convencidos de que la Educación, en general, y la Formación Profesional Continua, en particular, son las herramientas estratégicas que nos permiten afrontar

los cambios producidos en la organización del trabajo en el Sector como así también aportar a la recuperación que se viene dando en nuestro país, luego de la profunda crisis social y económica del 2001.

Es por ello que la FAECYS y sus filiales en todo el país vienen ejecutando cotidianamente acciones educativas de pertenencia basadas en las necesidades de los sectores productivos de las diferentes zonas económico-productivas, poniendo en práctica "Acciones" que no sólo involucran a los trabajadores del Sector, sino también a la comunidad en su conjunto, basándonos en el marco conceptual de la vinculación Educación-Trabajo, promoviendo la capacitación integral y permanente del trabajador.

Es entonces fundante que el Estado conjuntamente con los sectores del Trabajo y la Producción generemos nuevas y mejores condiciones, que incentiven proyectos laborales y educacionales al más alto nivel, logrando así que las personas involucradas alcancen óptima calificación de competencias y profundos principios, en directa relación con el trabajo, asegurando actitudes y aptitudes; respetando los usos, valores y costumbres, que tienden a la realización del "buen trabajo"; al logro de identidad con la actividad que se realiza y al compromiso de un desarrollo personal y de la empresa.

Entendemos que la capacitación laboral debe ser continua e integradora a través de proyectos institucionales y programas de formación profesional, que contengan tanto a los adultos, como a los jóvenes que están tratando de ingresar al mundo laboral activo; los mismos deben cumplir con los **cometidos de calificar y recalificar a los trabajadores en competencias básicas, específicas, transversales y de especialidad, que contribuyan a aumentar la calidad de la oferta de trabajo**, posibilitando a las empresas contratar trabajadores que estén en condiciones de asumir mayores y mejores responsabilidades en la tarea.

Por lo expuesto, nuestra organización sindical sostiene que la Capacitación Integral e Integradora del Trabajador es **Formación Continua**, que deberá actualizarse a un ritmo mayor que la Educación tradicional, y a tal fin, nos comprometimos a implementar varios Proyectos de Formación Profesional Continua en el marco del Plan Sectorial de Calificación para los trabajadores desocupados y ocupados del Sector Comercio y Servicios, herramienta desarrollada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con el propósito de favorecer la integración de los sectores excluidos, el desarrollo local y la equidad social.

Conclusiones

Nuestra Organización Sindical Nacional, La FAECYS, en materia de Capacitación y Formación Profesional incorporó entre sus objetivos

la problemática ligada a la reconversión laboral y la articulación del mundo del trabajo del siglo XXI, trabajando activamente con dos actores protagónicos de la Formación Profesional como son el Sistema Educativo y el Ministerio de Trabajo de la Nación.

De esta alianza estratégica con el Estado, siguiendo los preceptos de Diálogo Social emanados de la Organización Internacional del Trabajo, sumamos a la mesa a los Empresarios, con la firme convicción de que los trabajadores mercantiles esperamos hallar las respuestas para las crecientes necesidades de nuevos conocimientos, que exigen los avances tecnológicos y su incidencia sobre la nueva organización del trabajo en el comercio y los servicios.

Como una primera respuesta, a los cambios que se vienen produciendo de manera acelerada y continua, como desarrollamos más arriba en el documento, numerosos sindicatos de nuestra RED iniciamos o profundizamos nuestros compromisos educativos en general y con la Formación Profesional en particular.

A lo largo y a lo ancho del país nuestras filiales elaboraron diferentes propuestas de Formación Profesional, que tendieron a dar respuesta inmediata a las necesidades de los trabajadores en sus respectivos ámbitos de actuación.

Al mismo tiempo, desde la FAECYS, nos involucramos fuertemente en la discusión teórica y en el diseño de Políticas Públicas eficaces en la articulación Educación-Trabajo, en el marco de la Confederación General del Trabajo, el INET, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo.

En estos espacios de diálogo intentamos que la Formación Profesional Continua y Permanente de los Trabajadores sea considerada como la Política Pública Nacional que dote a las Instituciones de Formación de todo el país, con los diseños curriculares elaborados por los diversos sectores productivos y que la certificación refleje las habilidades y destrezas que adquirió un trabajador activo y/o desempleado, en la instancia de Formación. Solo eso y simplemente, eso.

En las reuniones, varios temas y nuevos problemas, se abrieron paso dentro de las preocupaciones de funcionarios y representantes sectoriales. Trataremos de sintetizarlos:

- Las innovaciones tecnológicas se fueron introduciendo en las empresas de sector, determinando la "convivencia" del modelo fordista-taylorista con las nuevas formas de organización flexible del trabajo. En tal sentido, la competencia de las empresas por los mercados ya no solo se establece en función de la tecnología, hoy al alcance de todos, sino que a través de la utilización de

menores costos o en la mayor eficiencia y calidad ofrecida.

- Un problema no menor en el diseño de la Formación Profesional del Sector, es la interpretación que se ha dado al concepto de flexibilidad, confundiendo con precarización, términos que, a nuestro parecer son absolutamente antagónicos.

La nueva organización del trabajo requiere de relaciones laborales diferentes. Horizontalidad de las responsabilidades, gestión de los trabajadores donde sus tareas exceden el tradicional puesto de trabajo, aplicación de sus saberes en el contexto productivo, asumiendo trabajos grupales, que implican la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Difícilmente podremos identificar esas características del empleo con su precarización. Solo desde esta dimensión tendrá sentido profundizar las propuestas de Formación Profesional, tomando como orientador el concepto de competencia laboral tanto para el diseño, como para la evaluación de las acciones.

Estamos convencidos, en nuestra Organización, que se deben acrecentar los vínculos entre el llamado Sistema Educativo Formal y la Formación Profesional. En tal sentido venimos desarrollando Diseños Curriculares basados en competencias laborales que reconocen los saberes adquiridos fuera del sistema formal y son presentados como un sistema modular. Esto permite un itinerario formativo que se inicia con el desarrollo sistemático de las competencias básicas vinculadas con objetivos actitudinales, la lecto-escritura, operaciones matemáticas de menor complejidad, el análisis y la comprensión de textos y fundamentalmente la incorporación del concepto de proceso. Buscamos garantizar una institucionalidad de la formación pensada como el inicio de un sistema de educación permanente y continúa en el proceso de articulación entre una Formación Profesional con cursos y/o Trayectos Formativos que respondan a las necesidades particulares de cada espacio laboral, acompañando su permanente evolución a través de la implementación de modernos recursos didácticos, y los Trayectos Técnicos Profesionales para mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores.

Las consideraciones anteriores son para nosotros de particular interés, ya que le otorgan a esta temática su verdadera dimensión política. Desde nuestro punto de vista, la Formación Profesional forma parte, por un lado, de las relaciones laborales y como tal debe ser incorporada en toda la legislación del trabajo en general y en las negociaciones de los convenios colectivos en particular, y por otro es integrante también del sistema educativo. Pero una tarea previa es, tal vez, definir en qué forma y con qué contenidos deberíamos desarrollar nuestras acciones.

Sintetizando, creemos en la vital importancia de la formulación de una Política Nacional de Formación Profesional permanente que contemple, la revalorización de la acción del Estado en la convocatoria a los sectores del Trabajo y la Producción, definiendo, junto a ellos políticas de alcance nacional, colaborando en los diagnósticos regionales, propiciando investigaciones de campo sobre las competencias laborales y la realidad socioeconómica, recuperando la capacidad de planificación y fundamentalmente que responda a las necesidades que debe tener un trabajador a la hora de mejorar su empleo y/o un desempleado al incorporarse al mercado laboral.

SINDICATO DE TRABAJADORES PASTELEROS, SERVICIOS RÁPIDOS, CONFITEROS, PIZZEROS, HELADEROS Y ALFAJOREROS. (STPSRCHPYA)

La formación profesional frente al cambio de los oficios y las nuevas necesidades de los trabajadores/as: la experiencia en el sindicato

Miguel Ángel Durán

*Secretario de Prensa y Difusión del Sindicato y Federación de Pasteleros
Director de la Escuela de Pastelería Profesional*

Introducción

El Sindicato de Trabajadores Pasteleros y Afines⁴⁶ está comprometido con la defensa de derechos laborales, la activa participación en el sector productivo y la gestión de servicios estratégicos como la salud, la educación, la recreación y la cultura.

Con este artículo nos proponemos compartir el recorrido y contribución de la Escuela de Pastelería Profesional –sede Buenos Aires– en la formación profesional de los/as trabajadores/as del sector y de quienes buscan mejorar sus posibilidades de inserción laboral.

Las acciones formativas del sindicato y las transformaciones del mundo del trabajo

A partir de la acción sindical, en los '80, un grupo de delegados que estaban cerca de los/as trabajadores/as del sector, hizo una lectura del contexto que los preocupó –cerraban grandes establecimientos, se reducían puesto de trabajo, se diversificaba la oferta de pastelería, etc.

Ante los cambios que se avizoraban, notaron que las capacidades profesionales con las que contaban los/as trabajadores/as pasteleros/as del sector no estaban acordes a los nuevos requerimientos de profesionalidad. Por otro lado, no existían ofertas de capacitación y formación accesibles para todos. En ese entonces no se pensaba que en nuestro gremio tenía que haber una escuela para

46 Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Servicios Rápidos, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros STPSRCHPYA

transmitir el oficio a otros. La formación no se daba más allá del puesto de trabajo.

De alguna manera, este grupo de delegados percibió cómo los cambios en los modos de producción que se iniciaron a fines del siglo XIX y se extendieron hasta los '70 habían impactado en los saberes y capacidades de los/as pasteleros/as.

Volviendo atrás en la historia, nos referimos a las redefiniciones que transitaron “los artesanos” y sus oficios con el desarrollo de la manufactura y la planificación de los procesos productivos bajo nuevos principios de división técnica y social del trabajo, a partir de lo cual los procesos de trabajo se fragmentaron, parcelaron y perdieron unidad de sentido desde el punto de vista del aprendizaje del oficio.

Con esas transformaciones los maestros artesanos fueron perdiendo el monopolio de su actividad. A la vez que se producía una ruptura en las formas de transmisión de los oficios entre maestros y aprendices.

La producción en línea, a gran escala y estandarizada –entre otros rasgos– tuvo su reflejo en los saberes y capacidades de los/as trabajadores, inclusive de los “maestros”.

Los/as trabajadores/as de los grandes establecimientos, que no poseían la comprensión integral del proceso productivo ni un dominio acabado de las técnicas ni grados de autonomía ni responsabilidad significativos, se encontraban con escasas posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Ya como parte de la organización sindical, aquellos delegados que consideraban la capacitación como una herramienta fundamental traccionaron por generar oportunidades de formación.

En aquellos tiempos inaugurales para la formación profesional de los/as pasteleros/as, identificaron una brecha en la que trabajar y generar otras condiciones.

Hacia fines de los '80 el Sindicato inició cursos de capacitación, en principio de chocolatería para trabajadores del sector, afiliados. En noviembre de 1990, comenzaron los cursos de formación en el rubro confitería como una primera incursión en la formación de pasteleros en actividad. En 1995 se inauguró oficialmente la Escuela de Pastelería Profesional atendiendo al interés y creciente demanda de los trabajadores por adquirir nuevas técnicas y propuestas de pastelería.

Con los '90 se materializaron otras transformaciones bajo los nuevos paradigmas productivos surgidos a partir de la crisis iniciada en

los '60, que exigían una nueva profesionalidad impactando en las posibilidades de inserción laboral de los/as trabajadores del sector.

El sector de la pastelería artesanal

El sector de la pastelería artesanal era parte de ese contexto de cambios. Los procesos de innovación tecnológica y organizacional que emergieron en la década del '90 repercutieron tanto en las actividades industriales como en la de servicios.

La pastelería artesanal se identifica a partir de una actividad económica vinculada a la elaboración no industrial de productos de base ovo-lácteo farinácea. Estas actividades de elaboración y comercialización se desarrollan principalmente en establecimientos comúnmente conocidos como Panaderías-Confiterías o Confiterías. Su alcance de mercado se restringe por lo general a un radio de vecindad para satisfacción del consumo individual o familiar.

El carácter artesanal de la producción contempla dimensiones de producto, de proceso y de servicio particulares. La utilización extensiva de insumos frescos o naturales provee la característica específica del tipo y variedad de productos elaborados, a la cual se le suma un proceso de producción en el que incide de manera significativa el trabajo humano. Asimismo, estos productos se comercializan en los mismos locales donde fueron producidos, o a través de puntos de venta, estableciéndose un trato personalizado con el cliente.

La innovación en la pastelería artesanal se ha expresado tradicionalmente por dos vías articuladas: la diferenciación de productos sobre un patrón común y compartido en la rama y la creación propia, que parte del desarrollo y prueba de: materias primas –composición de la fórmula–; complementos y aditamentos del decorado –aspecto externo del producto–; y de formas de comercialización (por unidad, al peso, porción, etc.).

Las transformaciones en esta rama no han alterado el sustrato básico de su configuración que la diferencia de la producción industrial. La aparición de nuevos productores en el mercado –las cadenas de panadería de base refrigerada y la elaboración propia en las grandes cadenas de hipermercados– acompaña los nuevos hábitos de consumo modificando el alcance de la profesionalidad tradicional. Esta actividad, moviliza saberes productivos que requieren de capacidades inscriptas en el dominio de la dimensión técnica tales como destrezas y habilidades para producir, una gestión sincronizada de flujos de trabajo, producción y circulación comercial.

A estos cambios se suman las innovaciones tecnológicas de proceso (nuevos equipos de cocción y refrigeración) y de productos (nuevas materias primas).

En las empresas de la rama de la pastelería artesanal existe una estrecha relación entre la escala de producción y la base tecnológica. La incorporación de innovaciones tecnológicas a fin de mejorar condiciones de horneado y de conservación, por ejemplo, ha impactado significativamente en la organización de la producción, sin que por ello se transforme el carácter artesanal del proceso y del producto.

Respecto de las materias primas, la incorporación de nuevos insumos supone una tensión cultural respecto del valor y significado de lo artesanal como rasgo de identidad tanto de trabajadores/as como de empresarios/as. Sin embargo, es posible advertir cierta tendencia a una progresiva inclusión en las líneas de producción dada la ventaja de una potencial o directa reducción de costos, especialmente de tiempo de trabajo.

Se comienza a requerir de los/as trabajadores/as mayores capacidades relativas a:

- Adaptación y anticipación a los cambios del entorno.
- Asunción de una fuerte dinámica de aprendizaje.
- Adaptación a situaciones imprevistas.
- Ejecución de trabajos más complejos.
- Intervención en procesos de calidad.
- Liderazgo de equipos.

Bajo el nuevo paradigma productivo se diversifican y complejizan las funciones laborales a desempeñar por los/as trabajadores/as con mayores exigencias respecto al aprendizaje, la responsabilidad y la autonomía.

En síntesis, las transformaciones y tendencias de cambio fueron guiando la necesidad de profesionalización del oficio y la definición de nuevas capacidades factibles de desarrollar a través de la formación profesional.

La Escuela entre el mundo de la formación y la profesionalización

La Escuela del Sindicato fue desplegando su actividad formativa como un actor clave del sistema de relaciones laborales, sensible a los cambios que se fueron generando en la rama de la pastelería artesanal.

Un hito significativo en la historia de la Escuela de Pastelería Profesional fue el acuerdo firmado en el 2001 para formar parte de

la implementación del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales. Cuyo objetivo general era “establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación de competencias laborales mediante la realización de experiencias piloto de certificación y capacitación basadas en el enfoque de las competencias laborales”.

El Programa estaba integrado por dos componentes: desarrollo de sistemas de certificación de competencias laborales y modernización de las instituciones de capacitación. Ambos eran interdependientes y confluyeron en una serie de líneas de acción: evaluación de competencias, impartición de cursos y certificación de competencias.

El desarrollo de sistemas de certificación implicó: análisis sectorial; selección de roles ocupacionales clave; identificación de competencias; diseño de instrumentos de evaluación. La modernización de instituciones de capacitación involucró: reposicionamiento institucional; evaluación y redefiniciones del Proyecto Educativo Institucional; evaluación de competencias básicas; nuevos diseños curriculares; reprogramación de la oferta formativa; adecuación de medios didácticos; programas de formación docente.⁴⁷

Bajo este Programa la Escuela inició un proceso de cambio curricular de sus ofertas formativas tomando como fuente principal las normas de competencia laboral. Se diseñaron trayectos formativos vinculados a la rama de la pastelería artesanal estructurados en módulos según los perfiles de Ayudante Pastelero, Oficial Pastelero, Oficial Facturero y Profesional Pastelero.

Para la elaboración de los diseños curriculares, se tomó como punto de partida el análisis sectorial –roles, prácticas profesionales, alcances, relaciones funcionales y jerárquicas, etc.– realizado por los actores del sector en instancias de alta participación y el estudio de las normas de competencias y parámetros de evaluación. El carácter participativo de dichos análisis posibilitó una explicación más integral y diversificada de la realidad productiva. Desde esta perspectiva la vinculación entre la realidad productiva y la formación profesional se produjo en un doble aspecto. Por un lado, la realidad productiva constituyó la fuente de diagnóstico para elaborar

47 Catalano, Ana (2002). Cuarto informe semestral. Estado de situación y desarrollo del Programa de Certificación de Competencias Laborales. AIM - FATPCHPyA - FUNDACIÓN GUTENBERG – SMATA – BID – FOMIN, Buenos Aires

la propuesta formativa. Por otro, era el escenario donde los sujetos podrían continuar el desarrollo de sus capacidades.

Estos trayectos comenzaron a implementarse en el 2003, iniciando con el Ayudante Pastelero y continuando con los siguientes en los años posteriores hasta renovar toda la oferta. A través de éstos se ofrecía a los trabajadores/as del sector y a la comunidad en general formación profesional inicial y continua desde una concepción integral.

El cambio curricular resultó innovador en varios sentidos:

- La metodología participativa del proceso de construcción curricular. Los diseños se elaboraron con referentes de la pastelería artesanal y con los docentes de los distintos campos de conocimiento. Así se intentó favorecer el compromiso con las nuevas propuestas institucionales y la comprensión de otro enfoque de la formación profesional.
- La tecnología modular permitía que los/as "estudiantes" pudieran realizar cada módulo a su ritmo, entrando y saliendo del trayecto con mayor flexibilidad que bajo el formato de curso largo, ya que contemplaba tanto la posibilidad de acreditación modular como de certificación final del trayecto respectivo.
- La integración de contenidos científicos y tecnológicos con saberes del oficio en cada módulo, tomando como eje el desarrollo de las capacidades que están en la base de la profesionalidad y que son necesarias para los nuevos perfiles profesionales.

En forma convergente, la línea de acción "Programas de Formación Docente" (Catalano, 2002) se concretó en tres fases: una primera de sensibilización masiva de los/as docentes de las instituciones con la perspectiva teórica, metodológica y didáctica del programa; una segunda fase de formación docente en acción vinculada a las funciones docentes específicas –diseño de currícula, desarrollo de módulos formativos, planificación de actividades áulicas y reflexión y apropiación de estrategias didácticas; y una tercera de observación, monitoreo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los mismos docentes, y elaboración de ajustes de estrategias didácticas en talleres con el objetivo de evaluar la nueva currícula y las nuevas estrategias asumidas.

Para la formación profesional, el enfoque resultó integrador ya que el concepto de competencia vinculaba dinámicamente capacida-

des de los/as estudiantes con desempeños satisfactorios en contextos específicos.

Durante **la formación docente en acción, los docentes participaron activamente** del desarrollo curricular, de la elaboración de materiales didácticos y de planificaciones de clases, y de la selección y desarrollo de estrategias para la enseñanza.

Decíamos que fue un hito significativo, porque los procesos desplegados bajo los componentes del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales le permitió a la Escuela del Sindicato, abordar la brecha entre capacidades de los/as trabajadores/as del sector y los nuevos requerimientos del mundo del trabajo; intentando de alguna manera "restituir" los saberes productivos a los/as pasteleros y poner el eje en las personas y no en los puestos de trabajo.

Desde el año 2002 en el marco del Acuerdo de Cooperación sobre proyectos de formación profesional entre el Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el Sindicato de Pasteleros, se reconoce la certificación de los trayectos. Asimismo, se establece entre las instituciones la continuidad y desarrollo de acciones de formación profesional destinadas a implementar instancias de formación integral y continua para el personal del sector con apertura de la comunidad. Así, los trayectos se incluyeron en el nomenclador general de acciones formativas en el marco del Programa de Formación Profesional de este organismo del Estado, y pudieron implementarse en otros Centros de Formación Profesional de esta jurisdicción.

Desde el año 2004 en el marco del acuerdo firmado entre la FTP-SRCHPyA, la Cámara de Confiterías de la AHRCC y el MTEYSS para el Plan Integral de Capacitación y Promoción del Empleo contamos con el apoyo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, para formar nuevos trabajadores y trabajadoras pasteleros/as, confiteros y ramas afines. El propósito fue y continua siendo contribuir a mejorar las posibilidades de inserción laboral de personas desocupadas y fortalecer las calificaciones de quienes ya se desempeñan en tareas dentro del sector productivo. Cabe destacar que las acciones formativas desde ese entonces tienen lugar también en otras escuelas de la Red de la Federación de Pasteleros.

El diálogo social y la conformación del Consejo Sectorial en el cual están representados los trabajadores y las empresas definen en forma conjunta las estrategias de formación profesional con el objetivo que sea una herramienta de acceso y permanencia de los trabajadores y trabajadoras en empleos de calidad.

Los objetivos que se persiguen son: fortalecer sus capacidades; promover la actitud de aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y emprender; y apoyar a las personas para que valoren sus propias habilidades y saberes.

Estas articulaciones entre la política de formación del Sindicato y las políticas educativas y de empleo, respectivamente, ayudaron a potenciar la tarea formativa.

Otro hito muy importante vinculado al carácter profesionalizante de nuestra oferta educativa fue la construcción del edificio que se inauguró en el 2006 y es donde se sitúa actualmente la escuela. El mismo fue creado como un ámbito de aprendizaje que incluye el equipamiento, el herramental y los utensilios que se utilizan en los lugares de trabajo para la realización de prácticas formativas en la cuadra recreando situaciones de trabajo propias de contextos reales.

Las nuevas instalaciones permitieron desarrollar nuevas propuestas de formación profesional en el área de Cocina y capacitaciones de diverso tipo –perfeccionamiento, actualización, demandas específicas individuales y empresariales.

Otra oportunidad de crecimiento institucional y de perfeccionamiento profesional es la participación en campeonatos nacionales e internacionales. Ya que da lugar a un aprendizaje de las vanguardias en técnicas, tecnologías y materias primas así como también de posicionamiento de la pastelería y de nuestra escuela a nivel mundial. Con ello pretendemos visibilizar el esfuerzo institucional en el acompañamiento y preparación previa a los concursos, no sólo desde los esfuerzos materiales sino desde la preparación profesional para el desarrollo de una práctica profesional acorde con las tendencias internacionales.

En las dos últimas décadas la educación técnico profesional, como una modalidad del Sistema Educativo que involucra la Educación Secundaria, la Educación Superior no Universitaria y la Formación Profesional ha ganado protagonismo en las políticas educativas nacionales y de la jurisdicción –CABA, se han creado leyes, marcos y criterios curriculares y para la gestión, centros de formación, se han iniciado procesos de homologación de títulos y certificaciones y de creación de trayectos de formación profesional inicial jurisdiccionales con validez nacional.

En este contexto, durante los últimos años la Escuela participó activamente del proceso de reordenamiento y actualización curricular de la oferta formativa relativa a la familia profesional de gastronomía en la que se acordaron los diseños curriculares de los Trayectos de Formación Profesional Inicial: Pastelero, Cocinero y Panadero. Constituyéndose en referente del sector de la pastelería.

El proceso de formalización de la escuela como organización

La Escuela asumió como compromiso institucional trabajar acorde a la norma internacional ISO 9001, por eso desde el año 2006 inició un proceso de reorganización basado en la gestión de la calidad. La organización necesita un modelo que la enfoque en la gestión del resultado de los procesos que debe hacer funcionar, para obtener los resultados de su actividad, satisfacer las necesidades de sus clientes y la mejora continua. A través de este sistema la escuela pudo formalizar su organización a través de distintos documentos. Se trabajó arduamente y en equipo para poder lograr el primer organigrama institucional, luego se realizó un manual de funciones, un manual de calidad, políticas y objetivos institucionales, entre otros. Se hicieron las primeras encuestas de satisfacción de los alumnos y seguimiento de egresados. Durante este proceso se fueron consolidando las áreas de la institución, lo cual se tradujo en trabajar mejor con un único objetivo, la excelencia en la formación.

Hacia el año 2011, el Ministerio de Trabajo de Nación junto con el IRAM, realizaron un referencial IRAM N°1 para las instituciones de Formación Profesional. El mismo tiene como objetivos: Lograr la sustentabilidad de los proyectos de los Institutos. Responder adecuadamente y lograr superar las expectativas de los usuarios. Proporcionar un buen nivel de atención y confianza por el control de los procesos que llevan adelante los Institutos. Lograr calidad planificada utilizando el control de los resultados sistemáticamente. Incorporar la Mejora Continua como filosofía de los Institutos, afianzando la eficacia y eficiencia. Ese mismo año recibimos la primera certificación por parte del IRAM. Y en el año 2016 pudimos validar dicha certificación.

Es un orgullo para todos nosotros poder trabajar bajo un sistema de calidad el cual está basado, armado, ajustado por nosotros mismos. Es un sistema que nos hace crecer y mejorar continuamente. Ya no son palabras ajenas los procesos, instructivos, revisión por la dirección, indicadores, entre otras.

"La aspiración por la calidad lleva a los sujetos a mejorar, antes que a salir del paso con el menor esfuerzo posible. La calidad impulsa a las personas a hacer bien su trabajo; de otro modo, cuando perciben que no están logrando hacerlo bien, no se realizan ni se sienten realizadas."⁴⁸ (Alliaud, 2017, pág. 104)

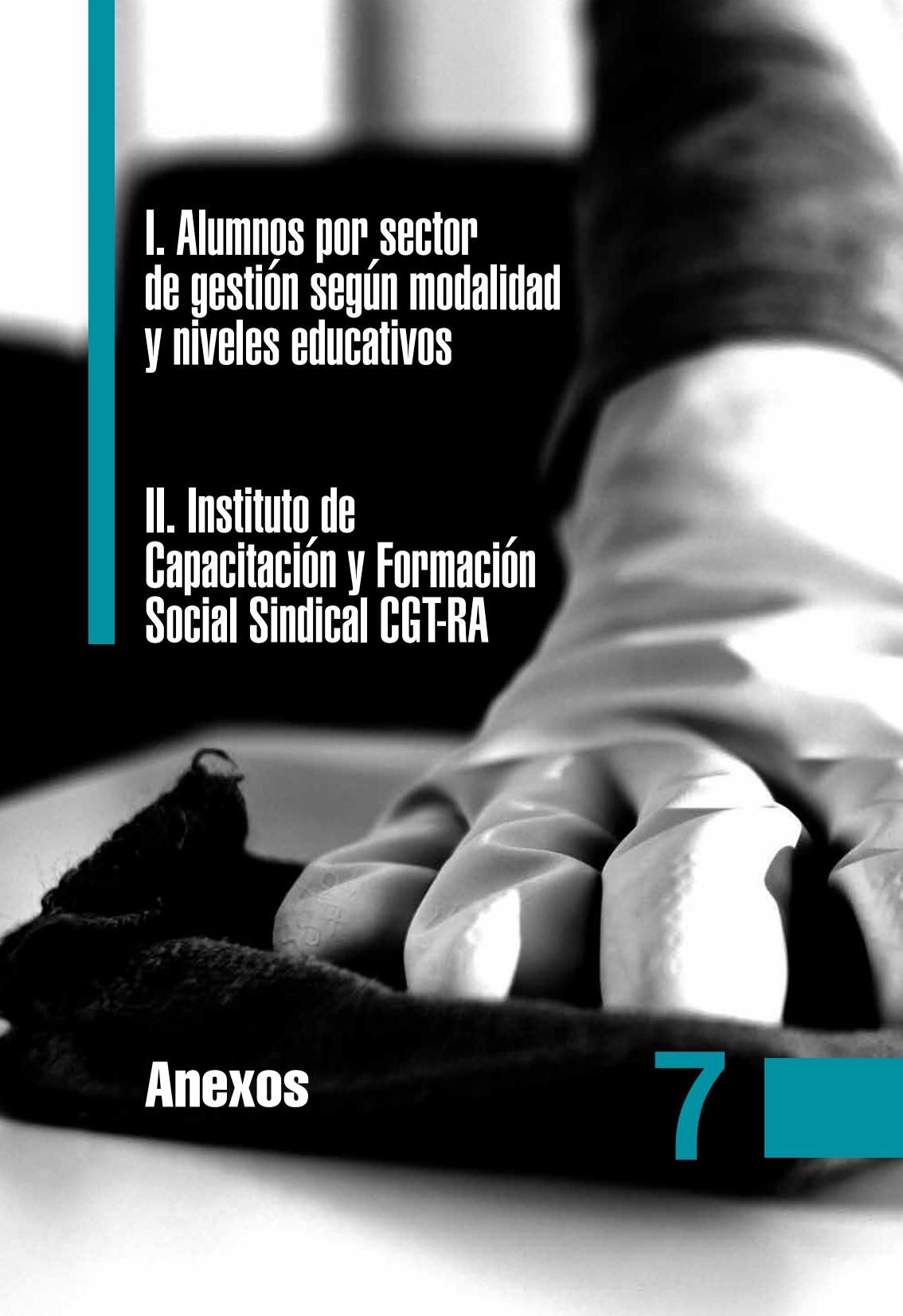
48 Alliaud, Andrea (2017). Los artesanos de la enseñanza. Acerca de la formación de maestros con oficio. Editorial Paidós SAICF, Buenos Aires.

Desafíos desde la perspectiva sindical

En este momento del proyecto institucional nos parece importante profundizar en la idea de la formación profesional en su compromiso con la satisfacción del requisito de empleabilidad. Las capacidades y las competencias de los/as trabajadores/as en la actualidad, en el marco del cambio tecnológico permanente, pasan a ser consideradas durante toda la relación de trabajo. Por eso la importancia de la formación a lo largo de la vida. Esto significa que es un requisito de adaptabilidad a los cambios, de polifuncionalidad y, por lo tanto, de conservación del empleo.

Desde nuestra perspectiva la formación profesional se construye en constante diálogo con todos los actores involucrados en cada sector, se actualiza de modo permanente y busca las mejores herramientas técnicas y pedagógico-didácticas para asegurar una formación de calidad.

Si bien los cambios del contexto nos atraviesan, constituye un desafío mantener la mejora continua y la excelencia en la formación como eje que guíe nuestras acciones. Intentando sostener una formación integral y permanente de las personas, como parte del derecho personal y social a la educación en tanto bien público y del derecho de los trabajadores a la capacitación



I. Alumnos por sector de gestión según modalidad y niveles educativos

II. Instituto de Capacitación y Formación Social Sindical CGT-RA

Anexos

7

ANEXO I

Alumnos por sector de gestión según modalidad y niveles educativos

Es importante medir el impacto de estas intervenciones ya que como veremos en el cuadro a continuación el Sistema Educativo Nacional está compuesto por diversas modalidades, al interior de la Educación de Adultos, se encuentran las cifras registradas por las instituciones de formación profesional. Estas cifras, no informan, incluso a veces solapan las acciones realizadas en el marco de los convenios sectoriales que gran parte de los sindicatos gestiona con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Alumnos por sector de gestión según modalidad y niveles educativos. Estructura homologada de 6 años de nivel primario y 6 años de nivel secundario. DINIECE-2017⁴⁹

Modalidad	Nivel de Enseñanza	SECTOR DE GESTIÓN		
		Total	Estatal	Privado
		Matrícula	Matrícula	Matrícula
Total		12.536.492	9.126.011	3.410.481
Común	Subtotal	11.132.889	7.873.814	3.259.075
	Inicial	1.733.374	1.152.532	580.842
	Primario	4.550.365	3.314.198	1.236.167
	Secundario	3.946.834	2.807.086	1.139.748
	Superior	902.316	599.998	302.318
Especial	Subtotal	124.829	95.655	29.174
	Inicial	22.569	19.742	2.827
	Primario	57.125	43.284	13.841
	Secundario	45.135	32.629	12.506
Adultos	Subtotal	1.278.774	1.156.542	122.232
	Primario	176.956	175.344	11.612
	Secundario	554.900	500.917	53.983
	Formación Profesional	546.918	480.281	66.637

49 DIRECCIÓN NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA DE LA CALIDAD EDUCATIVA (DINIECE): "Sistema Educativo Nacional. Informe Estadístico. Enero 2017". Secretaría de Innovación y Calidad Educativa. Ministerio de Educación y Deportes. Argentina.

ANEXO II

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Secretaría de Prensa, Cultura, Propaganda y Actas

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN SOCIAL SINDICAL CGT-RA

Programas de cursos y seminarios a realizarse en 1964

Curso de Conducción Sindical

Duración: 4 meses

Nivel: Dirigentes de organizaciones confederadas.

Objeto del curso: Analizar la situación social y económica del país y de los trabajadores. Determinar las pautas programáticas y el planeamiento del cambio estructural de la sociedad.

Materias:

Análisis e interpretación del proceso histórico y social argentino [14 horas]

Programa

- Política española en América.
- Revolución de Mayo.
- Unitarios y federales. Interpretación sociológica de los dos movimientos.
- La organización institucional.
- De Pavón al 80. la generación liberal.
- La revolución liberal y mercantil.
- Advenimiento de las clases medias al poder.
- 1930. la vuelta al "régimen".
- 1943 y 1945.
- Industrialización y desarrollo económico.

Técnica de organización y conducción sindical [14 horas]

Programa

- Orígenes y realidad del sindicalismo.
- El sindicalismo en el mundo y en América latina.

- El sindicalismo moderno en la Argentina.
- Estructura organizativa del sindicato moderno.

Sociología [10 horas]

Programa

- Introducción: Objeto de la sociología.
- Estructura social argentina.
- Clases sociales en la Argentina.
- Bases para una política social sindical.

Economía [8 horas]

Programa

- Introducción: qué es la economía.
- Factores de la producción. Importancia del trabajo.
- La producción. El problema del costo.
- La teoría del consumo. Los precios. Su determinación.
- Los distintos tipos de mercado.
- La distribución. Renta de la tierra. Salario. Interés. Beneficio.
- Ahorro. Consumo. Inversión en la economía nacional.
- La contabilidad nacional. Renta nacional, su determinación.

Planificación: cambio de estructuras [10 horas]

Programa

- Objetivos sociales del desarrollo.
- Ideologías y valores implícitos.
- Programas de realización del cambio.
- Elementos para un plan de desarrollo nacional.
- Crítica a planes nacionales de desarrollo.

Economía: Estructura económica argentina [10 horas]

Programa

- Análisis de la estructura y funcionamiento de la economía argentina
- Desarrollo económico. Objeto y modelos.
- La economía argentina y su ubicación en el programa mundial.

- Técnicas de programación económica.
- Financiamiento del desarrollo económico.

Seminario intensivo de fin de curso

Curso Auxiliar social sindical

Duración: 1 año

Nivel: Activistas

Objeto del curso: Preparar al militante sindical para actuar en la investigación de las necesidades sociales de los afiliados a su sindicato y creado perfeccionar los servicios sociales sindicales para satisfacer esas necesidades y convertirlo en instrumento del cambio estructural de la sociedad.

Este curso está destinado preferentemente a dirigentes y activistas que trabajan en las Secretarías de Previsión y Acción Social de las distintas organizaciones confederadas y sus filiales.

Materias:

Sindicalismo [12 horas]

Programa

- Orígenes y realidades del sindicalismo.
- El sindicalismo en el mundo y en América latina.
- El sindicalismo moderno en la Argentina.
- Estructura organizativa del sindicato moderno.

Historia argentina [14 horas]

Programa

- Política española en América
- Revolución de Mayo.
- Unitarios y federales. Interpretación sociológica de los dos movimientos.
- La organización institucional.
- De Pavón al 80. La generación liberal.
- La revolución liberal y mercantil.
- Advenimiento de la clase media al poder.
- 1930. La vuelta al "régimen".
- 1943 y 1945.
- Industrialización y desarrollo económico.

Sociología [14 horas]**Programa**

- Introducción: objeto de la sociología.
- Estructura social Argentina.
- Clases sociales en la Argentina
- Bases para una política social sindical.

Filosofía social [8 horas]**Programa**

- La unidad del comportamiento humano.
- La crisis contemporánea y de descubrimiento de nuevos valores.
- Las dimensiones del hombre de hoy.
- El hombre constructor de la historia.
- La dimensión comunitaria del hombre.
- La dimensión creadora de la clase trabajadora.
- Visión de la sociedad futura.

Matemáticas elementales [20 horas]**Programa**

- Símbolos aritméticos y algebraicos.
- Operatoria aritmética: suma, resta, multiplicación y división, operaciones fundamentales.
- Fracciones algebraicas. Operaciones.
- Igualdades e identidades. Ecuaciones.
- Ecuaciones de primer grado con una incógnita. Resolución de las mismas. Problemas de primer grado con una incógnita.
- Monomios y Polinomios: definición, operaciones con los mismos (producto y división).
- Logaritmos: conceptos. Propiedades y cálculo. Antilogaritmos. Tablas de logaritmos: su utilización.
- Tablas numéricas para cuadrados, cubos, etcétera.
- Sumatoria: definición y propiedades.
- Productoría: definición.
- Representación gráfica.
- Variables y función: ejemplos.
- Ecuación de la recta. Sistemas de ecuaciones lineales. Métodos de resolución.

Psicología social [8 horas]**Programa**

- Psicología.
- Individual y sociedad.
- El proceso de socialización.
- Tipos de relaciones con los otros
- El líder.
- Efectividad de la labor del líder.

Derecho social y del trabajo [12 horas]**Programa**

- Concepto de derecho social.
- Naturaleza del derecho del trabajo.
- Los derechos sociales del trabajador.
- El contrato colectivo.
- Previsión y seguridad social.
- Régimen de asociaciones profesionales.
- Conflictos: sistemas de conciliación, arbitraje, paritarias.

Economía [12 horas]**Programa**

- Introducción: Qué es la economía.
- Factores de la producción. Importancia del trabajo.
- La producción. El problema del costo.
- La teoría del consumo. Los precios. Su determinación.
- Los distintos tipos de mercado.
- La distribución. Renta de la tierra. Salario. Interés. Beneficio.
- Ahorro. Consumo. Inversión en la economía nacional.
- La contabilidad nacional. Renta nacional, su determinación.

Estadística [10 horas]**Programa**

- Conceptos fundamentales: estadística, población, unidad estadística. Datos estadísticos. Estadísticas de atributos y de variables.

- Distribuciones de frecuencia a variable discreta y a variable continua. Representaciones gráficas.
- Tablas de contingencias. Tabulación.
- Media aritmética y variancia: cálculo e interpretación.
- Estadística de atributos cualitativos.
- Series económicas: definición, componentes y representación gráfica.
- Concepto de correlación: estimaciones por regresión.
- Números índices: objeto e importancia.
- Censos y muestras.

Cooperativismo [8 horas]

Programa

- Introducción e historia de cooperativismo.
- Doctrina cooperativa.
- Análisis y enfoques cooperativos.
- Cooperativismo en la Argentina. Su régimen jurídico.
- Ley 11.388.
- Organización jurídica y económica.
- Economía cooperativa.
- El movimiento cooperativo frente a la sociedad actual.

Biología e higiene [12 horas]

Programa

- Nociones de biología.
- Nociones de higiene.
- Salud y enfermedad.
- Nutrición.
- Enfermedades sociales.
- Enfermedades profesionales.
- Medicina preventiva.
- Higiene y seguridad INDUSTRIAL.
- Policlínica sindical, acción externa y preventiva.

Promociones de comunidades [12 horas]

Programa

- Principios de la organización de la comunidad.
- Características de la comunidad.

- Problemas de la comunidad.
- Recursos de comunidad.
- Programas de la comunidad.
- Extensión de los servicios sociales del sindicato a la comunidad.
Programa iniciado por una organización sindical.
- Promoción de la comunidad.

Folklore [10 horas]

Programa

- Concepto de folklore.
- Folklore y cultura Argentina.
- Poesía folklórica.
- Música y danzas.
- Cuentos, tradiciones y costumbres.
- Artesanías y cultura popular.
- Folklore y ser nacional.

Seguridad social [6 horas]

Programa

- Objeto y fines de la seguridad social.
- Régimen previsional argentino. Asignaciones, pensiones y seguros.
- Bases para un régimen de seguridad social en la Argentina.
- Financiación.
- Administración.

Técnicas de investigación social [20 horas]

Programa

- La sociología y las investigaciones sociales. Teoría y hechos.
- El paradigma de la investigación social.
- Los elementos del método sociológico.
- El diseño de la investigación.
- Los problemas de la medición.
- Las técnicas específicas de recolección de datos.
- Análisis de los datos recogidos.

- La determinación de las investigaciones en función de la acción a realizarse a posteriori.

Acción social sindical [30 horas]

Programa

- Teoría del servicio social sindical.
- Organización de bolsas de trabajo.
- Vivienda social.
- Cultura. Educación: preescolar, adultos.
- Recreación, esparcimiento. Turismo.
- Mutualidades. Acción solidaria.
- Bibliotecas: objeto y organización de la biblioteca sindical.
- Abastecimiento: cooperativas de consumo. Supermercados. Farmacias.

Seminario intensivo de fin de curso

- Se realizarán dos seminarios intensivos durante el curso.

Trabajo de campo

- Se realizará con los afiliados a un sindicato.

Periodismo sindical

Duración: 3 meses.

Nivel: dirigentes y activistas.

Objeto del curso: Preparar a dirigentes y militantes en las técnicas de difusión y en la creación y manejo de la prensa sindical.

Materias:

Proceso histórico y social argentino [14 horas]

Programa

- Política española en América.
- Revolución de Mayo.
- Unitarios y federales. Interpretación sociológica de los dos movimientos.
- La organización institucional.
- De Pavón al 80. la generación liberal.
- La revolución liberal y mercantil.

- Advenimiento de las clases medias al poder.
- 1930. la vuelta al "régimen".
- 1943 y 1945.
- Industrialización y desarrollo económico.

Técnica de Organización y Conducción Sindical [14 horas]

Programa

- Orígenes y realidad del sindicalismo.
- El sindicalismo en el mundo y en América latina.
- El sindicalismo moderno en la Argentina.
- Estructura organizativa del sindicato moderno.

Sociología [10 horas]

Programa

- Introducción: Objeto de la sociología.
- Estructura social argentina.
- Clases sociales en la Argentina.
- Bases para una política social sindical.

Castellano [10 horas]

Programa

- El lenguaje en relación con el pensamiento y las ideas.
- Descripción de personas. Modelos.
- Descripción de lugares y paisajes. Modelo. El diálogo. La puntuación. Modelo.
- Cartas. Modelos.
- El periodismo. Características del periodismo moderno.
- Géneros periodísticos. El lenguaje periodístico. Análisis de editoriales. El lenguaje de la propaganda.
- Ortografía. Reglas generales. Acentuación. Familia de palabras. Ortografía de los verbos.
- Gramática: Qué es la gramática. Gramática normativa. Gramática estructural.

Nociones de Artes Gráficas [8 horas]

Programa

- La imprenta en Europa y América.
- La tipografía.

- La linotipo.
- Los sistemas de impresión. Minervas y planas.
- La rotativa y el offset.
- Otros sistemas de impresión.

Diagramación [8 horas]

Programa

- Estética de las artes gráficas.
- Objeto del diagrama.
- El modelo (Mono).
- Cálculo y medición de textos.
- Uso del color y de los grabados.
- Uso de los tipos y títulos.
- Ornamentos gráficos. Dibujos y color.

Técnica periodística [12 horas]

Programa

- Periodismo y sociedad.
- Periodismo y sindicato.
- Estructura de un periódico
- Tipografía
- Diagramación.
- Secciones especializadas.
- Importancia y oportunidad de las noticias.
- Formas y métodos de crear interés en los medios informativos:
 - Directos;
 - Indirectos.
- Condiciones del redactor de prensa sindical.
- Características de un periódico sindical. Secciones. Editorial. Crítica a periódicos sindicales.

Literatura argentina [12 horas]

Programa:

- Las letras de la época colonial.
- Literatura de la emancipación.
- El romanticismo en el Plata.
- La poesía gauchesca.

- La generación del ochenta.
- Origen y desarrollo del teatro en el Río de la Plata.
- El modernismo.
- Del modernismo a nuestros días.
- Educación y cultura.

Administración sindical

Duración: 3 meses

Nivel: Dirigente activista.

Objeto del curso: Preparar al dirigente y la actividad en el conocimiento de las técnicas administrativas y legales para el manejo del sindicato y organización técnica y contable de los servicios sociales sindicales.

Materias:

Sindicalismo [12 horas]

Programa

- Orígenes y realidad del sindicalismo.
- El sindicalismo en el mundo y en América latina.
- El sindicalismo moderno en la Argentina.
- Estructura organizativa del sindicato moderno.

Historia argentina [14 horas]

Programa

- Política española en América.
- Revolución de Mayo.
- Unitarios y federales. Interpretación sociológica de los movimientos.
- La organización institucional.
- De Pavón al 80. La generación liberal
- La revolución liberal y mercantil.
- Advenimiento de las clases medias al poder.
- 1930. La vuelta al "régimen".
- 1943 y 1945.
- Industrialización y desarrollo económico.

Nociones de Derecho Laboral y Comercial [12 horas]

Programa

- Derecho del trabajo. Origen y evolución en nuestro país.
- Legislación vigente.
- Ley de Asociaciones Profesionales.
- Nociones de derecho comercial.
- Código de Comercio. Código Civil.
- Ley de contralor de los fondos sindicales.

Técnicas de organización y administración [12 horas]

Programa

- La evolución de los estudios administrativos.
- La organización en la sociedad moderna.
- Estructura de la organización administrativa.
- Definición de organización. Los cargos. Las labores.
- El concepto de jerarquía.
Concepto de política y administración.
- Estructura de la organización.
Problemas de división del trabajo.
- La descentralización.
- La comunicación. Los canales de información.
- El concepto de poder. Poder y organización.
- La dirección. Estilos de dirección y organización.
- La organización como consecuencia social.
- La organización del futuro.

Contabilidad [16 horas]

Programa

- Nociones básicas de contabilidad.
- Control de movimiento contable de un sindicato.
- Los libros de contabilidad sindical.
- Movimiento de caja y bancos.
- Acreedores y deudores
en cuenta corriente y documentos.
- El parte diario, su posterior contabilización.
- Casos prácticos a resolver por los alumnos.
- El balance de comprobación.

- Cuentas patrimoniales y de resultado.
- El balance general.
- Casos prácticos a resolver por los alumnos.

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN SOCIAL SINDICAL CGT-RA

Programas de cursos y seminarios a realizarse en 1968

Curso de Adiestramiento Sindical Superior

Este curso, de carácter intensivo, organizado por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, que se llevará a cabo en la Ciudad de Buenos Aires, con la participación de dirigentes y militantes sindicales del interior del país, de la Capital Federal y del Gran Buenos Aires, cuenta con la asistencia de la Organización de Estados Americanos (OEA) a través del proyecto sobre participación Sindical en la Alianza para el Progreso.

Analizar la situación socio-económica y laboral del país y planificar la participación efectiva de los trabajadores en todos los niveles del desarrollo nacional, conforman los objetivos de estas jornadas de capacitación superior especializada, que se cumplirán desde el 15 de enero al 3 de febrero del corriente año.

Primera parte

El desarrollo económico argentino

Materias:

Teoría General del Desarrollo [20 horas]

Profesor: Dr. Félix herrero

Programa

- Introducción
- Características del desarrollo económico: Las leyes del crecimiento económico.
- Economía Política y Política Económica. Sus diferencias conceptuales y el valor práctico de su correlación.
- Morfología del subdesarrollo
- Las leyes económicas y el desenvolvimiento histórico

- La economía pre capitalista y capitalista: los cambios formales y sustanciales
- El desarrollo del mercado interno y mundial
- El sistema de la división internacional del trabajo
- Regulación espontánea
- El crecimiento europeo y americano del siglo XIX la libre empresa y la competencia individual a las relaciones del mercado El Estado: su intervención en la economía como regulador
- El desarrollo tecnológico hasta fines del siglo XIX. Los cambios dentro del sistema: incidencia de la técnica sobre las relaciones productivas
- Nuevo Sistema: asociación y oligopolio, el capitalismo de nuestros días; sus tendencias Algunas referencias comparativas con otros sistemas económicos
- Centros industriales dinámicos y zonas periféricas de producción primaria. Crisis de relación
- El subdesarrollo. Definición, caracteres y relevamiento: los índices estadísticos
- Agotamiento y superación de la división internacional del trabajo. La producción de bienes de capital
- La planificación: definición; su necesidad. Las prioridades

Nociones de Macroeconomía [12 horas]

Profesor: Contador Sergio Catalano

Programa

- Importancia del estudio de los grandes agregados económicos. Ubicación histórica del método macroeconómico;
- El valor agregado; producto y producción
- El sector público
- El producto a costo de factores y a precio de mercado; los stocks; la empresa, las formas de la empresa
- La economía. Los sectores: importancia de sectorizar la economía. Las deficiencias del relevamiento estadístico para captar y ponderar los fenómenos reales
- Los factores productivos y sus remuneraciones
- Producto e ingreso: medición a precios corrientes y a precios constantes. Estudio del producto desde

- diferentes puntos de vista
- La actividad económica: el ahorro y la inversión
- La inflación de demanda y de costo
- Relaciones entre los diferentes sectores: el insumo producto.

Diagnóstico de la economía argentina. Experiencias en relación con la Alianza para el Progreso. Estudio global y regional de los problemas del crecimiento económico nacional [20 horas]

Profesor: Ing. Alfonso M. E. Ferraro

Programa

- Introducción: metodología a emplear.
- Los subperíodos
- Los factores mundiales y su incidencia sobre el desarrollo nacional.
- Período 1900-1930: Ubicación de la Argentina dentro de la economía mundial.
- El progreso técnico.
- Los flujos de capitales extranjeros; sectores de inversión.
- Caracterización de sistema: Inmigración. Transportes. Organización nacional. Tenencia de la tierra. Expansión agropecuaria. Recursos naturales; su aprovechamiento.
- Dinámica del sistema: Exportaciones e importaciones; endeudamiento. Vulnerabilidad externa. Distribución de ingreso. Estructura productiva. Quiebra del equilibrio nacional: las regiones económicas
- Período 1930-1966: La crisis mundial y su incidencia en la economía argentina. Las exportaciones de materias primas. La contribución internacional de capitales.
- Las nuevas condiciones de desarrollo: La demanda global. La industrialización. El sector público. Nuevas peculiaridades del sector agropecuario, tecnificación y mecanización. Las limitaciones al crecimiento por diferencias de sistema.
- Estudio global y regional: Importancia de la distinción para la realidad argentina. Economía espacial. Las regiones: sus desequilibrios 1900-1930: Buenos Aires-Interior. Población. Ingreso. Inversión.

Subordinación del interior. 1930-1966: Buenos Aires-Interior: Crecimiento y distribución de la población; La concentración general de recursos sobre el Gran Buenos Aires, Comportamiento del interior.

Programación del desarrollo económico-social. Organismos de programación en Argentina (CFI-CONADE). Proyectos: su confección y evaluación. Participación del movimiento obrero organizado en su preparación (Declaración de Cundinamarca y Recomendaciones del CIES (Consejo Interamericano Económico-Social) [16 horas]

Profesor: Lic. Enrique Melchor

Programa

- La programación del desarrollo económico-social: Agotamiento del desarrollo espontáneo. La necesidad de programar. El Estado y la programación. Consideraciones generales sobre el problema.
- Modelo simple de economía cerrada. Modelo simple de economía abierta. El problema de sustitución de importaciones.
- Modelo de crecimiento con proyecciones generales y sectoriales. Los organismos nacionales de programación: CONADE (Consejo Nacional del Desarrollo). Los organismos regionales de programación; CFI (Consejo Federal de Inversiones).
- Proyecto y su evaluación. Programación regional. Programación global y el proyecto de inversiones. Correlaciones recíprocas; la aproximación sucesiva. Definición y contenido del proyecto. La política económica y social de la APEP (Alianza para el Progreso)
- Participación del movimiento obrero en el desarrollo económico y social. Grados de recepción de los principios de la APEP. Análisis de los principios de Cundinamarca y experiencia práctica.

"Política económica del crecimiento" (Prioridades de inversión para un cambio de estructura productiva y sustitución de importaciones). La industria de base y los servicios dinámicos [8 horas]

Profesor: Dr. Héctor C. Sauret

Programa

- Historia del crecimiento económico-social. Generalidades. Las condiciones internacionales. El desarrollo técnico. El incremento de la producción: la producción de bienes de capital.
- Relaciones entre el desarrollo económico nacional y el desarrollo de áreas mayores. Experiencias del mercado Común Europeo: ALALC (Asociación Latinoamericana de Libre Comercio). Particularidades Latinoamericanas. Orientación de la APEP (Alianza para el Progreso). Necesidades del desarrollo e integración nacional como paso previo a etapas superiores de integración continental.

Segunda parte

Participación del movimiento obrero en el proceso del desarrollo económico social

Materias

Experiencias y metas logradas durante el primer quinquenio de la Alianza para el Progreso (APEP) en materia de participación del movimiento obrero en la programación y ejecución del proceso de desarrollo económico. Situación latinoamericana y argentina [4 horas]

Expositores: Compañeros Héctor López y Ramón Elorza
Programa

- Experiencias logradas: Metas alcanzadas en relación con los principios teóricos de la política económico-social de la Alianza para el Progreso. Análisis de los Documentos Interamericanos. Resultados de la encuesta latinoamericana realizada por la OEA. (Organización de los Estados Americanos), sobre la "Participación efectiva" (septiembre de 1965). Participación del Movimiento Obrero Argentino. Modos para viabilizarla.

Examen de la Situación Laboral En Argentina [2 horas]

Expositor: Compañero Juan José Tacone

Programa

- Política y técnica de la conducción sindical. Lineamientos políticos de la conducción sindical. La situación laboral. La organización Nacional del Movimiento Obrero Argentino: su formación y organizaciones.

Formación profesional [2 horas]**Expositor:** Compañero Albino Dorato**Programa**

- Importancia de la educación técnica. Instituciones y organismos existentes en el país. La formación profesional de los trabajadores.

Condiciones del trabajo en Argentina [4 horas]**Expositor:** Profesor Dr. Gerardo Mendoza**Programa**

- El problema del trabajo en todas sus dimensiones (agropecuario, industrial, comercial, de servicios, etc.) Salarios: evolución y características. Sistema de salarios. El caso del salario mínimo, vital y móvil; experiencias. Horas de trabajo; estudio del problema según ramas de la actividad económica. El costo de vida; relación costo de vida-salario real. Otras asignaciones adicionales al salario (el conjunto de estos estudios con relación al período 1950-1966).

Seguridad Social [4 horas]**Profesor:** Dr. Miguel Angel Sejem**Programa**

- La Seguridad Social. Concepto y objetivos de la previsión. Contenido de la previsión social. La previsión social en el derecho. Organismos y realizaciones internacionales. Legislación Argentina y Comparada.

Relaciones Profesionales [4 horas]**Profesor:** Dr. Carlos A Etala**Programa**

- El contrato de trabajo. El régimen de los convenios colectivos. Las organizaciones profesionales en Argentina. Los conflictos laborales. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social: su acción.

Estructura y funcionamiento de la Organización Internacionales del Trabajo (OIT) [2 horas]**Expositor:** Compañero Luis A. Angeleri**Recursos humanos** [4 horas]**Profesor:** Sr. Alberto M. Andrade**Programa**

- Valor de la persona humana
- Ordenamiento demográfico del país
- Mano de obra especializada;
- Evasión de técnicos
- Desocupación
- Planificación de los recursos humanos

Seminarios y mesas redondas

- Se tratarán, en debates y mesas redondas con la participación de alumnos y profesores, temas relacionados con las materias que se han estudiado.

Monografías

- Finalizado el período lectivo, los alumnos para aprobar el curso, deberán presentar una monografía sobre un tema de su preferencia, en relación con cualquiera de las materias desarrolladas en el programa.

BIBLIOGRAFÍA

ARATA, NICOLÁS: La regulación del saber en el artesanado porteño durante el Virreinato del Río de la Plata (1776-1810). V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2009.

BARRANCOS, DORA: Educación, cultura y trabajadores (1890-1930). CEAL, Buenos Aires, 1991.

BAUMAN, ZYGMUNT: "Retropía". Ed. Paidós. Estado y Sociedad. Buenos Aires, 2017.

CARPANI, V.; CORRADETTI, S.; IACONA, J.; RABAIA, M.; RIAL, N.; PERALTA, M.; SLADOGNA, M.; VILAS, G.: "Formación Profesional y Fortalecimiento de las Relaciones Laborales - Informe Argentino". XXIV Encuentro de Ex Becarios Latinoamericanos, Bolonga, Castilla La Mancha, Turín. 30 y 31 de Octubre de 2015. Montevideo, Uruguay.

CERABONA, JUAN; LÓPEZ, DANIEL: "El SMATA y la formación profesional de los mecánicos". Buenos Aires. Mayo de 2018.

CUDOS, FRANCISCO: "Los metalúrgicos y la formación profesional". Red RELATS. Abril de 2018. <http://www.relats.org/documentos/ET.Cudos.pdf>

DIRECCIÓN DE FORMACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL EMPLEO: "Acciones de Formación Continua. Información a Diciembre de 2017". Secretaría de Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

DIRECCIÓN NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA DE LA CALIDAD EDUCATIVA (DINIECE): "Sistema Educativo Nacional. Informe Estadístico. Enero 2017". Secretaría de Innovación y Calidad Educativa. Ministerio de Educación y Deportes. Argentina. 2017.

DI TELLA, TORCUATO S.: "Política y clase obrera". Biblioteca Política Argentina. CEAL. Buenos Aires. 1983.

GÁNDARA, GUSTAVO: "Para el desarrollo de las Secretarías de Formación Profesional de Centrales Sindicales". 2016. <http://www.relat.org/documentos/ET.Gandara.pdf>

GÁNDARA, GUSTAVO: "La Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y la formación profesional". Bs. As. Mayo 2018.

GENEIRO, ROBUSTIANO A.: "Estado, sindicatos y formación profesional". Secretaría de Formación y Capacitación Profesional". CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO. Buenos Aires, diciembre 2017. <http://www.relat.org/documentos/ET.Geneiro.pdf>

GENEIRO, ROBUSTIANO A.: "Desarrollo y turismo la apuesta de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)". Bs. As. Mayo 2018.

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN: "La Nación Argentina Justa, Libre y Soberana". Ed. Peuser. 1950.

OBSERVATORIO EDUCACIÓN-TRABAJO; FUNDACIÓN UOCRA; MTEySS: "Informe Perspectiva, Experiencia y Mirada Sindical sobre la Formación Profesional". Buenos Aires, Julio 2017.

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.

OIT: "Resolución Nro. 195/04: Recomendaciones para el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente". Ginebra, Junio de 2004.-

OIT: "Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social para una globalización equitativa". Informe III Parte IB. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra. 2010.

OIT/CINTERFOR: "El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe". Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Montevideo. 2017

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. 96p.

PINEAU, PABLO: "Sindicatos, Estado y Educación Técnica". CEAL, Buenos Aires, 1991.

RONCORONI, MARTA: "Escuela De Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico en Argentina Buenas Practicas para la Efectiva

Implementación del Convenio OIT 189". <http://www.relat.org/documentos/ET.Roncoroni2017.pdf>

SERRAO, ROBERTO: "Educación Obrera, Capacitación Política-Sindical y Formación Profesional. La experiencia Argentina". En Educación Obrera y Formación Profesional. Módulo formativo.

SLADOGNA, MÓNICA G.: "La formación profesional. El papel del Estado, de las empresas, de los sindicatos y las nuevas configuraciones productivas". En TEDESCO, J.C. (comp.): "La Educación Argentina Hoy. La urgencia del largo plazo". Ed. OSDE-Siglo XXI. Bs. As. 2015.

SLADOGNA, MÓNICA G.: "Los actores y el diálogo social en la sociedad del conocimiento: Estrategias para abordar el futuro del trabajo". En RELATS: <http://www.relat.org/documentos/ET.Sladogna1.pdf>

TOPET, PABLO A.: "La negociación colectiva y la formación profesional". Montevideo, CINTERFOR/OIT. 2007.

WAINBERG, PEDRO D.: "Formación Profesional en la Argentina: ruptura, continuidad, innovación". Ed. OIT Oficina de País para la Argentina. 2014.

<http://www.escuelapasteleria.com.ar/>

<http://www.capacitacionutedyc.org.ar/>

<http://www.faecys.org.ar/secretaria-de-cultura-y-capacitacion/>

<http://www.foetra.org.ar/sitio/actividades/capacitacion.html>

<http://www.fundacion.uocra.org>

<http://www.gastronomicoscapacita.com/cursos.php>

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

<http://www.smata.com.ar/secretarias/Cultura/>

<https://www.uom.org.ar/site/category/depto-de-formacion-profesional/>

<http://www.capacitacionutedyc.org.ar/>

<http://www.cursosatsaid.com.ar/portal/>

<http://www.escuelaempleadas.com.ar/>

<http://www.suterh.org.ar/pagina/centros-formacion>



"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 Geneiro

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