

Relaciones entre formación profesional y formación sindical

Alvaro Cossatti

El presente libro constituye un aporte a la discusión sobre la formación profesional y sindical en el contexto de la crisis del capitalismo globalizado.



Editorial
Trilce
Buenos Aires, Argentina

ISBN 978-950-09-0000-0



TRILCE

PRESENTACIÓN

La formación profesional ocupa actualmente un papel central en los sistemas de relaciones laborales y, en términos más generales, en todo lo referido al mundo del trabajo. Cada vez surge con mayor claridad y nitidez su estrecha relación con temas tales como el empleo, los salarios, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social y la movilidad laboral, por nombrar solo algunos de los temas que tradicionalmente son puestos sobre el tapete cuando se aborda el tema de «lo laboral».

La creciente importancia de la formación en el mundo del trabajo ha llevado a que las organizaciones sindicales, en cumplimiento de su función de representación y defensa de los intereses y aspiraciones de los trabajadores, hayan asignado un nuevo e incrementado espacio a la formación en sus agendas tanto de discusión como de acción. Se puede comprobar que la cantidad, así como la calidad y pertinencia, de la participación del movimiento sindical en instancias de decisión y de gestión de la formación -instancias que pueden ser tanto de alcance nacional como regional o local, de carácter sectorial o a nivel de empresa o de clusters de empresas- ha aumentado considerablemente a lo largo de la década de los noventa y en los primeros años de este siglo XXI que recién empieza.

La serie **Sindicatos y formación** que aquí inicia Cinterfor/OIT, está destinada a presentar aportes, experiencias y reflexiones en torno al tema de la formación profesional que puedan concretarse en referencias e insumos para la acción del movimiento sindical en este campo. Tiene, podría decirse, el doble objetivo de constituirse tanto en un material de apoyo y referencia para el accionar sindical, cuanto en un medio para acercar y dar a conocer la visión de los trabajadores sobre los temas de formación profesional al público interesado en la materia.

En esta primera publicación de la serie, Alvaro Orsatti desarrolla una revisión y reseña del posicionamiento del movimiento sindical latinoamericano (con énfasis puesto en los casos nacionales de Argentina y Brasil) y de la OIT (representada aquí fundamentalmente, a través de los aportes efectuados por Cinterfor/OIT), acerca de la relación existente entre la formación profesional y la formación sindical. Luego de presentar, por separado, la visión de estas organizaciones sobre la articulación entre ambos tipos de formación, el autor realiza un esfuerzo

por encontrar sus puntos en común, en lo que constituiría un enfoque integrado sobre los nexos e interconexiones entre la formación profesional y la formación sindical.

Pedro Daniel Weinberg
Director Cinterfor/OIT

INTRODUCCIÓN

El 2000 ha sido un año de gran actividad en materia de reflexión sindical sobre educación en general, educación sindical y formación profesional (en adelante FP) en particular: se realizaron sucesivamente la Conferencia Continental de Educación de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), regional de la CIOSL (la primera desde 1993), el Encuentro Regional ORIT-IE (Internacional de Educadores), y la Reunión Técnica de Cinterfor/OIT «Los trabajadores y la formación profesional en América Latina. También este año Cinterfor/OIT ha recogido (en su Boletín Técnico N° 148) distintas expresiones sindicales institucionales y de otros analistas sobre la FP y los trabajadores.

En los textos resultantes de estas iniciativas, aparece tratado con alguna frecuencia la cuestión de los vínculos entre FP y formación sindical (en adelante FS). Ello se relaciona con el hecho que existe un apreciable consenso sindical sobre la importancia de enfocar el hecho educativo desde una perspectiva integral, lo que lleva a referirse permanentemente a una triple dimensión educativa, incluyendo a la educación formal (en adelante EF), y a explorar sus interrelaciones.

Este enfoque también está presente de manera creciente en la OIT regional, al señalarse que “comienza a discutirse cuál debe ser el vínculo entre FP y FS” (Cinterfor/OIT, 2000), y al destacarse “lo provechoso de vincular convenientemente la FP y la FS” (Valverde, 1998).

El documento tiene como objetivo central sistematizar las opiniones y prácticas sobre el tema de la relación FP-FS, en camino a detectar un *corpus* sindical y de la OIT sobre este tema.

Previamente, se reseña el enfoque de la OIT sobre las características de la participación sindical en la FP en la región, así como también una primera evaluación sobre el tema.

1. El enfoque de la OIT sobre la participación sindical en la formación profesional

Como parte de sus reflexiones sobre FP en la región, Cinterfor/OIT ha descrito, en detalle, aspectos conceptuales y la experiencia concreta de la participación sindical en esta dimensión educativa. También ha avanzado hacia la evaluación sobre esta participación, al incluir el señalamiento de algunas cuestiones abiertas a partir de su existencia. Esta sección sistematiza esos contenidos. Se excluye la cuestión de la relación entre FP y FS, que se reserva para la última sección del documento.

1.1 El «principio de intervención» y el «nuevo reparto de funciones» en las normas internacionales de la OIT

El Convenio 142 de la OIT sobre Orientación Profesional y Formación Profesional y la Recomendación 150 sobre Desarrollo de los recursos humanos, adoptadas en 1975, proporcionan la base normativa internacional para la participación sindical en la FP. Cinterfor/OIT (Garmendia Arigón, 2000) utiliza el concepto de “principio de intervención” referido también a los empresarios y a otros organismos interesados, para mostrar su grado de vigencia en aquellas normas. El principio guarda estrecha relación con lo que se denomina “adecuación a la realidad”, “integralidad”, e “instrumentalidad”, en el sentido que la amplia participación de todos los sectores contribuye a facilitar la coordinación de las políticas y programas en esta materia, y a dotarlas de una estrecha vinculación con el mundo real, impregnándolas de la imprescindible adecuación a la práctica.

Otra dimensión participativa sindical mencionada por la OIT se vincula al señalamiento (en la Recomendación) de que las empresas tienen la responsabilidad de formar a sus trabajadores, para lo cual también se les reconoce una intervención financiera. En este marco, se menciona la conveniencia de que se efectúen consultas con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo.

Una nueva resolución de OIT (de igual denominación que la Recomendación mencionada) aprobada en la 88 Reunión de la Conferencia Internacional del

Trabajo, así como el documento de base para la discusión (OIT, 2000a y 2000b), han avanzado en la misma dirección, mediante lo que denominan el “nuevo enfoque de la formación”, consistente en “un nuevo reparto de funciones entre el Estado y el sector privado”, para una eventual revisión de la Recomendación original. Se considera que el aumento de la inversión en formación puede ser un objetivo compartido, para lo cual deberían reconocerse y, cuando proceda, fomentarse, las responsabilidades de las empresas y las personas, particularmente pertinentes respecto de inversiones centradas en el lugar de trabajo y la formación continua.

En particular, se destaca que:

- Los sindicatos deberían contribuir a la formación, haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros.
- La negociación colectiva, particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación.
- El diálogo social sobre la formación debiera ser fortalecido.
- Los interlocutores sociales deberían compartir responsabilidad en la formulación de políticas de formación y educación, y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo. En particular, los sistemas nacionales de calificación debieran ser tripartitos.

1.2 Un ciclo de largo plazo de participación sindical en la formación profesional

Cinterfor/OIT (Cinterfor/OIT, 2000a; Casanova y Graña, 2000) ha señalado que las organizaciones sindicales de la región latinoamericana y caribeña siempre han adoptado, como un aspecto central dentro de su agenda reivindicativa, la extensión del acceso a la educación de toda la población, como un mecanismo para asegurar una mejor distribución de oportunidades en materia de empleo, ingreso, y desarrollo personal y social. Este factor ha llevado a que esas organizaciones hayan sostenido un marcado protagonismo a lo largo de la historia de la FP de la región: el surgimiento de gran parte de las instituciones de FP nacionales, a partir de los años cuarenta, tuvo a los sindicatos como actores de los esfuerzos iniciales, prolongados éstos con su participación en esquemas tripartitos de gestión o consulta. Previamente, en algunos países los gremios incluso generaron centros y escuelas propios.

Posteriormente, su participación ha tenido altibajos, en directa relación con los contextos políticos, sociales y económicos por los cuales atravesaron tanto la

FP como las organizaciones sindicales (1). Desde mediados de los años setenta, la capacitación tendió a quedar vinculada casi de modo exclusivo a las estrategias de productividad y competitividad, objetivos normalmente ligados a la perspectiva empresarial. Como resultado, los sindicatos comenzaron a visualizar la formación para el trabajo como una herramienta sobre todo al servicio del capital, con lo que debía ser responsabilidad de las empresas más que de los trabajadores. Se produjo entonces un punto de inflexión: de una participación pareja de los actores empresariales y sindicales (aunque en contextos de fuerte intervención del Estado) se pasó a un paulatino distanciamiento de las organizaciones de trabajadores de las decisiones y acciones en materia de FP, junto a un creciente protagonismo empresarial en este campo.

En los últimos años la tendencia anterior vuelve a cambiar, como resultado de nuevos factores:

- Un giro conceptual, que lleva a la construcción de una nueva idea: la de educación a lo largo de la vida. Hay un acercamiento entre los sistemas de educación regular y de FP, de educación académica y de educación para el trabajo manual. Se le restituye a la formación y a la capacitación su lugar dentro del escenario educativo, acercando a sus actores y arreglos a los sistemas de educación regular. En la medida en que se le reconoce a la formación su carácter de hecho educativo, se visualiza también en ella a un instrumento para la construcción de una ciudadanía moderna y democrática. Valverde (2000) ubica este concepto en el marco de la formación permanente de adultos, que concibe a la educación como un proceso continuo y permanente, desarrollado desde la segunda mitad del siglo XX y con una nueva legitimación a partir de las conclusiones de la Comisión Internacional sobre Educación en el siglo XXI de la UNESCO, en 1996.
- La emergencia de nuevas formas de organización del trabajo y la producción que colocan al factor conocimiento en el centro de las estrategias de competitividad y productividad. Por esta vía, la calificación se convierte en una clave fundamental en el acceso al empleo. Si bien la formación no parece asegurar de modo directo la creación de más empleo puede ayudar a un acceso equitativo a las oportunidades de formación, y contribuir a alcanzar mayores niveles de equidad social en lo que tiene que ver con el acceso al empleo, el ingreso, y el desarrollo personal y social.
- El vínculo explícito que en los nuevos sistemas de relaciones laborales asume la capacitación y la formación con temas como el empleo o el ingreso.

1 Cinterfor/OIT destaca tres factores: los retrocesos observados en varios países en materia de libertades públicas en general y de libertades sindicales en particular, que redujeron la capacidad de acción de estas organizaciones en varios planos; el cambio en las formas de inserción internacional de las economías nacionales, mediante políticas de apertura comercial, lo que trastocó profundamente las características de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales; la difusión de nuevas concepciones acerca de las estrategias de desarrollo económico y de la gestión del trabajo y la producción que diferían profundamente de los anteriores paradigmas productivos.

Ello hace que se abra un espacio de acción y negociación a las organizaciones sindicales, lo cual puede contribuir a destrabar una situación donde éstas, progresivamente, iban perdiendo margen de negociación.

- La consagración de la FP en la nueva legislación del trabajo, incluyendo en un lugar destacado su promoción a través de la negociación colectiva.
- La reducción de los márgenes de intervención directa de los Estados en la FP, al igual que en otros campos de la política social, hacia un papel subsidiario, centrado en la fijación de reglas de juego. Ello estimuló una creciente oferta privada y no gubernamental de capacitación, que eventualmente, puede incluir a la de origen sindical.

1.3 Formas de participación

En la etapa actual recién descrita, Cinterfor/OIT encuentra una mayor diversidad de formas y niveles de experiencias de participación sindical en FP que en el pasado, que pueden resumirse en las siguientes siete alternativas:

1. La tradicional participación sindical en instancias directivas tripartitas de los institutos públicos nacionales o sectoriales de FP, parcialmente revitalizada por los procesos de focalización sectorial de algunas de estas instituciones (en Costa Rica, Venezuela, Colombia), que facilitan la participación de niveles intermedios, como las federaciones de los sectores respectivos. Existe también una contratendencia, centrada en la adopción del esquema brasileño, en que los empresarios se hacen cargo total, o mayoritariamente, de las instituciones de FP (Chile, Perú, Bolivia).

2. La participación de representantes sindicales en instancias nacionales, regionales o locales, tripartitas, encargadas de la planificación, gestión y seguimiento de políticas y programas de FP, así como de la administración de fondos públicos (en Uruguay, Brasil, Chile, México).

3. La gestión bipartita (e incluso tripartita) de la FP entre empleadores y trabajadores, a nivel de sectores y de empresa (en Uruguay, Brasil, Argentina, México, Chile).

4. Actividades sindicales directas de FP, siguiendo tres modelos (tomado de Barreto (2000), que sigue una fuente brasileña):

- iniciativas que no se diferencian de los cursos regulares oficiales mediante convenio con instituciones públicas o privadas.
- escuelas de sindicatos reconocidas por los organismos educacionales existentes, mantenidas con recursos propios.
- actividades autónomas en relación con las estructuras y propuestas institucionales, convencionalmente reconocidas.

Cinterfor/OIT ejemplifica con los casos de Brasil y de Argentina. En este último, destaca dos hechos: que la oferta de FP sindical ha alcanzado a ser la más importante en el plano nacional, medida en matrícula, comparativamente con la de origen estatal y empresarial; y que se ha creado una estructura de coordinación y articulación entre las organizaciones de primero y segundo grado que practican FP, el Foro Sindical para la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador (2).

5. El desarrollo de instancias sindicales institucionales que se ocupan de la investigación en el campo de la FP y temas conexos, con propuestas que buscan incidir activamente en los ámbitos donde se discute y negocia la FP (en Colombia, Venezuela, Argentina, Brasil).

6. La negociación colectiva de la FP. Ello ha sido en parte resultado de la existencia de una nueva legislación promotora de estas cláusulas (en países como Argentina, México, Panamá), pero también, ha surgido directamente de la práctica en la empresa, en los países donde no se aprobaron normativas de este tipo.

7. Otras formas de participación en la empresa vinculadas a la FP, a veces con origen legislativo. En Chile, se incorporó la obligación de establecer comités bipartitos en las empresas de 15 y más trabajadores (en las de menor tamaño es voluntario), dirigidas a evaluar y asesorar en programas de capacitación ocupacional. En Argentina una nueva legislación (aún sin reglamentar) ha reconocido a las organizaciones sindicales, el derecho a obtener del empleador informaciones referentes a la evolución de la empresa sobre innovaciones tecnológicas y organizativas, y de toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de FP. También se habilita un cierto grado de participación del sindicato, mediante la autorización a éste para que solicite al empleador, la implementación de acciones de formación o capacitación en las empresas que hayan recibido cambios tecnológicos y organizativos (3).

2 El Foro fue creado en 1989, por más de veinte organizaciones de primer y segundo grado del sindicalismo argentino alineado en la CGT, para coordinar allí sus propias políticas en materia de EF y FP. A partir de 1994, el Foro pasó a coordinar el área respectiva de la instancia recién creada por la CGTRA, pasando a ser el ente que representa a la Central en los ámbitos de participación institucional (en el gobierno argentino y en Cinterfor/OIT). Como tal, el Foro también ha desarrollado un curso de Analista Sociolaboral (Ver más adelante).

3 La CUT ha señalado que los comités bipartitos no permiten necesariamente la expresión de los trabajadores mediante el instrumento sindical, ya que el empresario privilegia la relación con los trabajadores no sindicalizados, buscando debilitar al sindicato (recogido por Barreto, 2000). Con relación al problema general de la participación empresarial en la FP, Valverde (2000) comenta una evaluación de CEPAL-UNESCO que va en la misma dirección: la capacitación en las empresas en América Latina es reducida, asistemática y privilegia los cursos cortos para responder a las exigencias tecnológicas más urgentes, en vez de anticipar las futuras demandas de calificaciones. Barreto (2000) ha señalado también que en la experiencia mexicana de sistemas de competencia laboral, el sector empresarial no ha acompañado la concepción allí utilizada, en cuanto a incluir una formación inicial básica y otra de competencias genéricas o transferibles.

1.4 Algunas cuestiones abiertas

Cinterfor/OIT (op. cit.) también se ha interrogado sobre los problemas y desafíos que enfrentan algunas de las modalidades de participación sindical en la FP:

1. *Respecto al involucramiento de los sindicatos en la gestión y ejecución de políticas de FP.* Es posible preguntarse sobre hasta dónde conviene llevar esa participación, en el marco del enfoque que considera a la FP como una responsabilidad más que nada del actor empresarial o, a lo sumo, pública, entendida esta última en su acepción de «estatal». Este punto incluye tres cuestiones:

- la necesidad o no de que las organizaciones sindicales diversifiquen sus servicios más allá de su tradicional función de representación y defensa de los intereses de sus afiliados. En tal sentido, se parece a las discusiones que puede suscitar la prestación de servicios sindicales en el campo de la salud, de la educación, del deporte, u otros.
- en la medida que los sindicatos asumen la función de ser ejecutantes de acciones formativas se transforman, también, en ejecutantes de dineros públicos. Esto ha despertado controversias, particularmente, en cuanto a una exigencia de transparencia para los sindicatos.
- si los sindicatos deben o no desarrollar su propia infraestructura, materiales didácticos, personal docente, etc.; o si, por el contrario, lo recomendable es buscar acuerdos de complementariedad con otros organismos o instituciones. El hecho de que muchos de estos fondos públicos no tengan una garantía política de permanencia, termina también colocando signos de interrogación sobre la sostenibilidad a futuro de tales esfuerzos.

2. *Respecto al desafío que supone para la organización sindical asumir la participación en los ámbitos de decisión sobre FP.* Es preciso que los sindicatos cuenten con representantes cualificados como para asumir funciones de representación en un tema que no deja de tener sus complejidades. En la misma dirección, Valverde (1998) agrega que esta participación tiene que ser también, una garantía del control de calidad de dicha gestión.

3. *Respecto a la heterogeneidad regional en los avances sindicales en el campo de la FP.* Mientras en países como Argentina y Brasil, y en menor medida Uruguay y México, se registran importantes avances, aunque con características diversas, en el resto de los países de la región, la participación del movimiento sindical es aún incipiente, cuando no nula. En muchos casos, la participación sindical sigue restringida exclusivamente a la representación en las juntas directivas de instituciones públicas de formación profesional, mientras que en otros, a consecuencia de la privatización de las antiguas instituciones no se cuenta siquiera con ese ámbito. Esto coloca un desafío tanto al movimiento obrero como a la cooperación internacional. No solo aparece como necesario fortalecer los procesos nacionales

de incorporación activa del movimiento sindical a la gestión de la formación profesional, sino que surge una nueva oportunidad de desarrollar mecanismos de solidaridad entre las organizaciones sindicales de los distintos países, como puede ser mediante el establecimiento de redes de cooperación técnica horizontal, y el intercambio de experiencias e informaciones.

4. *Respecto al desarrollo de una visión conceptual propia del movimiento obrero acerca de la FP.* Este argumento aparece reforzado con el advenimiento de nuevos enfoques en materia de organización de la producción y el trabajo, donde la empresa, en aras de sus objetivos productivos, se ve obligada a recurrir al conocimiento, la pericia, el compromiso y a lo que se ha dado en llamar «saber obrero», como fuente de innovación, eficiencia y mejora continua. Se ha entendido que dichos cambios pueden significar una «vuelta de tuerca» mediante la cual, el sindicalismo podría recuperarse de la expropiación de conocimientos a que los trabajadores fueron sometidos por los enfoques fordista-tayloristas. Incluso la tendencia a la extinción de las formas del trabajo, asociadas a la era industrial y la reducción del empleo, seguramente, debe también encararse mediante la FP.

5. *Respecto al papel sindical ante colectivos de trabajadores no integrados a su organización.* Valverde (op. cit.) ha insinuado que el sindicalismo puede ser la voz de los que no la tienen (sector informal, grupos vulnerables, etc.), por lo que, además de organizarlos, debieran incluir sus intereses en el sistema de FP, aparte de recoger sus demandas educativas y darles el tratamiento pedagógico que mejor resuelva sus carencias y faculte su participación en la transformación social.

1.5 Valorización de la participación sindical en la formación profesional

Cinterfor/OIT (op. cit.) ha considerado que la participación de los sindicatos en la FP contribuye significativamente a:

- Equilibrar el juego de intereses dentro de la formación, de por sí tensionada por los diferentes objetivos a los cuales debe contribuir.
- Desarrollar concepciones y prácticas integradoras que contribuyan a reducir el riesgo de polarización entre las personas. Ello implica evitar que se profundice la separación entre quienes tienen acceso al conocimiento y al empleo, y aquellos que están condenados a la exclusión social.
- Contribuir a que no se consolide una situación empresarial dual, en la cual unas empresas cuentan con buenas políticas de recursos humanos y hacen de la flexibilidad y la competitividad un lema transversal en todos sus ámbitos, mientras que otras no invierten, se rigidizan, no se modernizan, y están condenadas a desaparecer en un mercado competitivo, y aumentan así el problema del desempleo.
- Rescatar la dimensión educativa que la FP conlleva.

- Alcanzar un conocimiento de la complejidad del tema, ampliando los horizontes de acción de forma tal, que los cualifique para una participación más activa y eficaz en los ámbitos de decisión que logran ocupar.

Valverde (op. cit.) agrega que la FP es un tema propicio para el diálogo social, en el sentido que éste puede permitir la reconstrucción de otras negociaciones en el campo de las relaciones laborales que han ido quedando estancadas, aprovechando que las políticas educativas pueden tener áreas claves de convergencia con las socioproductivas.

1.6 Líneas de consenso con el sindicalismo

El trabajo de Cinterfor/OIT sobre la relación entre FP y sindicalismo se ha proyectado hacia la obtención de un mutuo consenso, mediante la realización de la «Reunión Técnica sobre los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina» (San Pablo, mayo 2000), que contó con el patrocinio de la Confederación General de Trabajadores (CGT), de la Central Única de Trabajadores (CUT) y de Força Sindical, y el auspicio de la Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo del Estado de San Pablo (SERT) y el Proyecto OIT/ACTRAV-AECI. Participaron de la Reunión representantes de centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay.

Esta reunión fue, a su vez, producto de planteos efectuados por el Grupo de Representantes de los trabajadores en la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT (XXXIII y XXXIV Reunión, en 1997 y 1999), en cuanto a que Cinterfor/OIT alcanzara una mayor visibilidad en el mundo sindical, y a que las organizaciones sindicales incrementaran su participación en la acción del Centro, obteniendo a la vez un apoyo sistemático. Previamente, también se había realizado el Seminario Subregional del Cono Sur «Los Trabajadores, el Diálogo Social y la Formación Profesional» (Montevideo, 1999), coorganizado por ACTRAV-OIT, el Proyecto ACTRAV-AECI y Cinterfor/OIT, con participación de representantes sindicales de Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

Los objetivos perseguidos por la citada Reunión Técnica en San Pablo consistieron en:

- La presentación e intercambio de experiencias de participación sindical en la gestión, y ejecución de actividades en materia de FP.
- El debate en torno a las problemáticas de la articulación entre educación, FP y trabajo; la negociación de la FP; y la gestión de instituciones, políticas, programas y proyectos de FP.

- El establecimiento de directrices y herramientas orientadas a fortalecer la cooperación técnica horizontal entre las organizaciones sindicales, así como también la multilateral, en el campo de la FP.

Como marco de diagnóstico se planteó que:

- Si bien se reconoce la existencia de tendencias en el sentido de una mayor importancia del conocimiento dentro de los procesos productivos, demandando a los/as trabajadores/as nuevas y más amplias capacidades, los nuevos puestos de trabajo alcanzan a una minoría de la población trabajadora y amplios sectores de la población no tienen la oportunidad de acceder a las calificaciones que estos puestos demandan.
- La lógica de la “empleabilidad” está cuestionada, ya que transforma a la FP en una variable que aumenta la productividad, ocultando la disminución de los puestos de trabajo y de la calidad de éstos, responsabilizando al trabajador por la obtención de un puesto en el mercado de trabajo.

En el anexo a este capítulo se reseñan las principales líneas de discusión abordadas durante su desarrollo, tanto en los debates generados a partir de las exposiciones realizadas, como en el trabajo realizado en grupos.

ANEXO

Síntesis de los consensos de la Reunión Técnica «Los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina». San Pablo, Brasil, mayo de 2000.

Desafíos fundamentales:

- Es preciso avanzar en la democratización en el acceso a las oportunidades de formación.
- La formación no puede estar orientada exclusivamente por criterios de mercado, basados en las demandas de las empresas.
- Ha de tomar en cuenta además las demandas y requerimientos de toda la sociedad, los diferentes grupos sociales y sectores productivos, convirtiéndose en un instrumento al servicio de la inclusión social, económica y política de las personas.
- Dichas demandas sociales sólo pueden ser cabalmente establecidas a partir de procesos participativos y mediante la práctica de una negociación que permita tomar en consideración los diversos intereses y necesidades.
- La formación ha de estar al servicio del desarrollo personal y social de los trabajadores, buscando la mayor integridad posible. Esto significa que además de ser una formación para el trabajo, en tanto éste es una vía fundamental de acceso al empleo, el salario y a la integración política y social de los trabajadores, ella ha de ser también una formación para la ciudadanía.

- En la búsqueda de esa integralidad, la formación debe establecer vías de complementariedad con la educación general, nunca de sustitución, manteniendo y divulgando los valores de la solidaridad y la justicia social.
- Es preciso lograr una mayor desarrollo de la legislación a nivel nacional, así como en las normativas internacionales, que amparen los derechos de los/as trabajadores/as en relación al acceso al empleo y a una formación integral.
- Es preciso superar la escasa existencia de espacios de negociación sobre FP en la relación directa entre trabajadores y empresarios.
- Existe preocupación por la tendencia a una retirada del Estado del campo de la ejecución de las acciones formativas. Si bien la aparición de mecanismos de estímulo al surgimiento y fortalecimiento de una oferta más diversificada de formación ha favorecido en algunos países una mayor intervención de los sindicatos en este campo, ello significa que el Estado debe tener un papel fundamental en la FP. Para garantizar la defensa de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as, es imprescindible que el Estado garantice el acceso a la enseñanza pública, laica, gratuita y con calidad.

Directrices y estrategias

- La FP debe ser incluida de modo central dentro de la agenda sindical. Esto implica entender a la formación no tanto como un campo especializado, sino más bien como un espacio de negociación. Los sindicatos han de luchar por consolidar y profundizar los espacios de participación existentes que les permiten incidir positivamente mediante la elaboración y formulación de propuestas para las políticas públicas de empleo, educación y FP, así como procurar el surgimiento de más instancias de participación y negociación en este campo.
- La defensa del principio del tripartismo en las instancias de toma de decisiones sobre políticas y programas de FP ha de ser asumida de forma decidida por el movimiento sindical, tanto en el nivel nacional, como en los regionales, locales, sectoriales y supranacionales.
- Hay que fortalecer el proceso de incorporación del tema de la FP a las instancias de negociación colectiva.
- La búsqueda de niveles mínimos de educación y formación para ámbitos nacionales, regionales, locales, sectoriales y de empresa, es una reivindicación frente a las políticas públicas y el empresariado.
- Es necesario promover la discusión en torno a los contenidos y conceptos de la FP, tales como educación integral, certificación, competencia, enfoque de género. Ello permite desarrollar enfoques conceptuales sobre la FP más cercanos a las ópticas del movimiento obrero.

Líneas de acción

- Reconocer, a la vez de potenciar, el papel desarrollado por Cinterfor/OIT como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio entre las organizaciones sindicales de América Latina, el Caribe y España. Esto supone una participación activa de los sindicatos en los espacios, mecanismos e instrumentos abiertos.
- Continuar con la realización de eventos regionales y subregionales que permitan la continuidad en el intercambio entre las organizaciones sindicales.
- Reafirmar además la línea de trabajo permanente de Cinterfor/OIT en su trabajo con los distintos niveles de organización del movimiento sindical: centrales sindicales, sindicatos de rama, organizaciones sindicales internacionales y secretariados profesionales.
- Desarrollar estrategias desde el movimiento sindical que permitan defender y representar los intereses de aquellos/as trabajadores/as que padecen situaciones de exclusión en el mercado de trabajo, mediante políticas de alianzas y de organización, que utilicen como uno de sus instrumentos a la FP.
- Desarrollar los mecanismos existentes, así como construir nuevos, destinados a favorecer el intercambio de informaciones, el conocimiento de experiencias y la cooperación técnica entre las organizaciones sindicales de los distintos países.
- Promover el desarrollo de una estrategia de acción conjunta de las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe, en la defensa del control social sobre los recursos públicos destinados a la FP, garantizando la participación efectiva de las organizaciones sindicales en las instancias reales de decisión, en relación a la gestión, control y aplicación de los fondos de los programas e instituciones de FP.

2. Enfoque sindical regional sobre la formación profesional y su relación con la formación sindical

El sindicalismo regional ha avanzado en los últimos años hacia un, relativamente, importante grado de incorporación del tema de la FP a sus propuestas estratégicas. Los dos aportes principales provienen de:

- Las estructuras horizontales internacionales integradas por centrales nacionales, nucleadas en ORIT-CIOSL. Específicamente, en el año 2000 ORIT ha realizado su Conferencia Continental de Educación, denominada “Educación para la Vida: una responsabilidad histórica del movimiento sindical y una prioridad de nuestros pueblos” (San José, marzo) (1). Los contenidos en esta temática ya están presentes, en versiones menos desarrolladas, en los documentos del XII y XIII Congreso (ORIT, 1989 y 1993).
- Las estructuras verticales internacionales correspondientes al sector de la educación, integrada por las organizaciones de trabajadores docentes, nucleados en América Latina y Caribe alrededor de la regional de la Internacional de Educadores (IE). Su enfoque está centrado en la perspectiva de la educación pública y de la educación a lo largo de la vida, con eje en la EF y una proyección hacia la FP, a la cual su Comité de FP considera que debe ser integrada a la enseñanza media y superior.

Su formulación más reciente ha sido en la IV Conferencia Regional de Educación (también desarrollada en San José, marzo 2000) (2). Esta propuesta estra-

1 El tema también está presente en la estrategia global de la otra internacional actuante en América Latina y Caribe, la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT). (Cf. Ermácora, 1998).

2 La IE fue fundada en 1993, como resultado de la fusión de la Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza (CMOPE) y el Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE). La IE representa a educadores, maestros, docentes y otros trabajadores del sector educativo, la mayoría del sector público. Se considera que el sector educativo y de formación constituye el empleador más grande del mundo, con casi 45 millones de empleados, de los cuales la IE representaría a alrededor de la mitad (FES, 1996).

Las funciones y objetivos de la IE son:

- mejorar las condiciones y el status de los empleados en el sector.
- garantizar el derecho de todos los grupos de la población de acceder libremente a la educación.
- conservar el sistema escolar público y la enseñanza primaria gratuita.

tégica ha quedado asociada a la de la ORIT, con la realización del Encuentro Regional ORIT-CIOSL/IE “La Educación a lo largo de la Vida. Una propuesta sindical para la sociedad y una prioridad para nuestros pueblos” (realizada a continuación de las dos reuniones ya mencionadas).

Esta sección presenta una sistematización del contenido de los documentos resultantes de las reuniones mencionadas. En una primera parte, el foco está puesto en la FP y la EF, reservando para la segunda, los desarrollos que vinculan aquellas dimensiones educativas a la FS.

2.1 Planteo general

2.1.1 Diagnóstico

La política de ajuste y reducción del gasto público, inducida por los organismos financieros internacionales, limita de manera dramática las posibilidades de expansión y mejoramiento de los sistemas de educación pública, y bloquea las posibilidades de desarrollo de una política de educación a lo largo de la vida.

Por un lado, no crece el porcentaje del presupuesto en el mismo nivel que crece la matrícula escolar, y por otro, para hacer frente a esa expansión de la población escolarizada, las políticas gubernamentales resuelven este cuello de botella con el deterioro de las condiciones de trabajo y del salario docente, así como de la precarización de las condiciones de aprendizaje del alumnado.

Se presenta la paradoja de que, mientras se propugna un sistema de educación permanente, la realidad impone la exclusión educativa que flagela a niños/as, jóvenes, y personas adultas, que no pueden acceder y/o permanecer en los circuitos educativos formales.

El neoliberalismo solo ofrece un modelo burocrático, elitista, de un Estado deficiente, incapaz de resolver los problemas de una educación sometida a los vaivenes de las políticas gubernamentales que interrumpe planes y programas, los cuales responden a cuestiones coyunturales y de intereses particulares, sin atender las expectativas de la comunidad.

La educación, a la que tiene acceso la mayoría transmite solo información y reprime el pensamiento, es excluyente, propicia las diferencias entre pobres y ricos, facilita la dependencia y frena la creatividad y la participación.

El modelo económico está determinando e instrumentando a la educación sin que ésta tenga la posibilidad de influir en la estructura productiva. Si el mo-

- participar en la formulación y aplicación de las políticas educativas, particularmente, atendiendo a las consecuencias de los programas de ajuste estructural.
- lograr una mayor participación de las mujeres en los puestos de dirección.
IE firmó en 1994 con la UNESCO una Carta de Entendimiento sobre 16 campos de actividades, para los que se acordó establecer consultas permanentes.

delo económico es antidemocrático, la educación modelada por él también lo será.

La visión neoliberal parte de la idea de que el libre mercado es la mejor ruta para resolver los problemas de los países latinoamericanos y caribeños. A tono con ella, las empresas hablan ahora de educación para el progreso, pero su propuesta es un tipo de educación que ni siquiera responde cabalmente a las necesidades del modelo y sus esquemas productivos. Se subordina la educación a las necesidades y demandas del mercado.

La educación pública reproduce el orden establecido, transmite y reproduce la visión hegemónica de nuestra sociedad, "disciplinando" a la población para ser funcional al modelo neoliberal. Prepara mano de obra barata. Únicamente entrena para el trabajo productivo, y enseña y promueve la competencia. Es una educación para seleccionar a "los mejores y las mejores". Esta educación no democrática excluye a los diferentes, discrimina, margina, somete, elitiza, individualiza.

El impulso a la liberalización de la educación mediante el Acuerdo Global sobre las Transacciones de Servicios (GATS, por sus siglas en inglés) amenaza a los sistemas públicos de educación, porque concibe a la escuela como empresa, a la educación como mercancía, a los alumnos como clientes o usuarios, y precariza las condiciones laborales, sindicales y de vida de los docentes y las docentes.

Se observa también en algunos países la práctica de descentralizar la gestión de la educación pública a organizaciones municipales, comunitarias y de la sociedad civil, desnaturalizando su carácter público y gratuito.

2.1.2 Planteo estratégico general

La perspectiva sindical de la educación debe estar orientada estratégicamente, a la organización y acción sociopolítica transformadora del ser humano y de la sociedad.

Desde el movimiento sindical, la educación debe ser considerada como:

- Un derecho humano y social fundamental, al cual se debe tener acceso desde el nacimiento mismo, teniendo como cometido el desarrollo integral de la persona y de la sociedad.
- Un proceso libertario y democrático, a través del cual la persona aprende a aprender, aprende a sentir, aprende a ser, aprende a hacer y aprende a convivir.
- Un proceso revolucionario en las luchas sindicales, por su poder de transformación, pues empodera a las personas, redime las clases sociales relegadas, disuelve privilegios y hace más efectivas las organizaciones de los/as trabajadores/as.

La educación debe estar inserta en un modelo de desarrollo alternativo que potencie al ser humano en su integralidad, y eleve la calidad de vida, tanto individual como colectivamente, lo que supone que la educación debe ser democrática, conjugando la dimensión individual y social de las personas.

El reto es crear un sistema educativo que rechace el modelo neoliberal y propicie, mediante una educación liberadora y democrática, el surgimiento de una persona y un orden nuevos.

La metodología educativa debe sustentarse en una concepción liberadora, participativa, sistémica, colectiva, no autoritaria, teórico/práctica, basada en la cultura nacional, en las necesidades de la población y buscando su transformación hacia la sociedad justa, democrática y liberadora.

Una educación liberadora y democrática tiene como norte los valores de solidaridad, igualdad, respeto, sostenibilidad, creatividad y sentido crítico. La educación trae un poder de cambio a las sociedades.

La política educativa propuesta es parte de un proyecto político de sociedad en que prevalezca y se propicie el desarrollo humano integral, fundamentado en una democracia participativa.

La educación a lo largo de la vida debe tomar en cuenta la amplia diversidad que contiene la sociedad, a fin de asegurar el acceso a la misma de todos los grupos y sectores que integran la sociedad civil.

En el campo de la Educación, el Estado tiene las siguientes responsabilidades:

- Garantizar el acceso, la permanencia y promoción de todos/as sin discriminación alguna, asegurando la integralidad del proceso de la educación desde el nacimiento hasta la muerte, con carácter público, gratuito, de calidad, laica y con equidad de género.
- Generar y promover las condiciones para su acceso, permanencia y universalidad, de forma continua a lo largo de la vida, para que contribuya al desarrollo humano y social en democracia participativa.
- Reconocer al ser humano como centro del proceso educativo y considerar su pleno desarrollo tanto en lo individual como en lo social.

La educación es, por lo tanto, intransferible a la esfera privada. La educación es un derecho fundamental, lo que significa que el Estado debe garantizarla de manera indelegable. La obligación del Estado frente a la educación es intransferible e insustituible.

La educación es también un deber, por lo que padres y madres de familia, y la sociedad en general, deben involucrarse en los procesos educativos de sus hijos.

La calidad de la educación también está directamente relacionada con las condiciones laborales adecuadas, y el respeto a todos los derechos laborales, in-

Características y objetivos de la Educación Pública

Desde las organizaciones de trabajadores se entiende que una Educación Pública de calidad debe reunir las siguientes cualidades:

- Universalizadora.
- Generadora de igualdad real de oportunidades.
- Dignificadora de la persona.
- Gratuita, laica y de calidad para todos/as.
- Impulsora de las potencialidades humanas.
- Inherente a las personas en todas sus dimensiones: individual y social, a lo largo de la vida.
- Impulsora del saber técnico, social y político.
- Defensora del medio ambiente desde una perspectiva de desarrollo sostenible.
- Generadora de situaciones de cambios progresistas y democráticos.
- Constructora de la sociedad civil y orientadora de una nueva cultura del trabajo sin explotación, al servicio de las causas populares.
- Promotora de la utilización del tiempo libre, ante una sociedad cada vez más robotizada.

Entre los objetivos de la Educación Pública se destacan los siguientes:

- Contribuir a la construcción de una nueva sociedad, consecuente con el desarrollo humano y científico.
- Impulsar procesos de cambios que profundicen la democracia, superen la concentración de la renta, del poder, y del saber.
- Despertar y configurar las aptitudes de las personas para el desarrollo pleno y su integración a la sociedad para transformarla.
- Lograr el ejercicio pleno de la ciudadanía.
- Elevar la autoestima y exigir el derecho a una vida digna.
- Promover la inclusión social y el trabajo para todos/as.
- Asegurar el acceso, la permanencia y la promoción de los/as niños/as y los/as jóvenes, así como garantizar oportunidades para las personas adultas que fueran excluidas.
- Lograr la inserción en el trabajo, en armonía con las posibilidades, necesidades y perspectivas de la persona y de la comunidad.
- Proveer conocimientos integrales, técnicos y humanísticos, concientizar sobre la realidad, presente y pasada, para ser sujetos activos de una permanente transformación.

- Lograr el avance científico y la transformación social.
- Desarrollar acciones que aseguren que la ciencia y la tecnología sirvan al proyecto de sociedad y persona que deseamos.
- Contribuir al desarrollo integral de la persona.
- Respetar la pertinencia lingüística e intercultural y los valores culturales de las naciones como patrimonio del mundo.
- Contribuir al desarrollo individual y colectivo de un saber técnico (trabajo), un saber social (interacción y diálogo de culturas) y un saber político (ejercicio democrático del poder).
- Comprometerse con un desarrollo social alternativo dirigido a fortalecer la democracia, el humanismo, la libertad, la plena participación ciudadana, el respeto hacia el medio ambiente y el desarrollo científico tecnológico sustentable.
- Distribuir y socializar sin exclusiones el conocimiento socialmente valioso, sabiendo que la ciencia y la tecnología deben ser orientadas por un proceso de valoración ética que las destine hacia la resolución de los problemas de la humanidad, y no sólo a la acumulación de riqueza.
- Estimular la investigación científica y tecnológica no ceñida a los procesos economicistas, asegurando un nivel de autonomía en los intereses de la nación.
- Asegurar las oportunidades y posibilidades tanto físicas como espirituales de los educandos para el aprovechamiento integral del proceso educativo.
- Fortalecer la solidaridad, la libertad, la justicia y la sustentabilidad, la conciencia e identidad de clase, la defensa de la soberanía y la cultura nacional, la formación de la conciencia crítica y el desarrollo de una ciudadanía participativa, ética y autónoma, no resignada a un sistema injusto, por excluyente y antidemocrático.
- Formar y promover el ejercicio de los derechos humanos, culturales, sociales, políticos y económicos.
- Incluir el ejercicio pleno de los derechos de niños/as, mujeres, y de todas las etnias a tener acceso en igualdad de condiciones al conocimiento científico y tecnológico.
- Vincular los contenidos con la solución de los problemas humanos.
- Enseñar a trabajar, a defender los derechos, a superarse a sí mismo/a, y a superar la cultura de la resignación.
- Actualizarse periódicamente.
- Ser coherente, sistemático, y partiendo de la realidad conocida.

cluyendo la recreación. La educación debe garantizar los medios materiales y técnicos que aseguren la calidad del servicio.

Es imprescindible la disminución del número de alumnos/as por aula, para poder trabajar con grupos pequeños y, en términos generales, alcanzar una infraestructura adecuada. Ello permite la construcción del conocimiento en el respeto de la diversidad de saberes.

Respecto a la relación entre la educación y el trabajo puede sostenerse que, en este marco general construido a partir de los documentos antes mencionados, el trabajo aparece mencionado frecuentemente bajo diversas formas, en el desarrollo del concepto de educación a lo largo de la vida. Se entiende que, en lo que hace referencia al trabajo, la educación debe:

- Enseñar a trabajar.
- Tener un equilibrio entre la educación para el trabajo, la democracia, la paz, la solidaridad, el respeto a los derechos humanos, el avance tecnológico, la inclusión social y la igualdad de oportunidades.
- Articularse con el derecho al trabajo.
- Orientar una nueva cultura de la visión del trabajo.
- Tener entre sus objetivos la inserción en el trabajo, en armonía con las posibilidades, necesidades y perspectivas de la persona y de la comunidad.

El trabajo también aparece mencionado en cuanto a que la calidad de la educación está directamente relacionada con las condiciones laborales adecuadas, y el respeto a todos los derechos laborales.

2.1.3 Participación sindical en el campo de la educación

En lo que hace referencia a la participación sindical en el campo de la educación, las principales debilidades del movimiento sindical podrían identificarse como:

- Los/as trabajadores/as padecen una escasa sensibilización frente a que el tema de la educación es un problema de todos/as.
- La cultura gremialista y corporativista limita la solidaridad y prioriza la lucha economicista por encima de una lucha social integral.
- En muchas oportunidades, los/as trabajadores/as no tienen presente al enemigo común, que es el capitalismo en su versión neoliberal con sus conceptos privatizadores.
- Existe una diferencia de legitimación jurídica entre la organización sindical del sector público y el privado.

- Existen dificultades de contacto y coordinación entre el sector magisterial y el resto del movimiento sindical, debido a su dispersión y falta de unidad.
- Persiste una diferenciación ideológica que limita el entendimiento entre sectores.
- El impacto social de la propuesta sindical/magisterial, no ha sido suficiente debido a que no se ha promovido con la articulación necesaria hacia otros sectores de la sociedad civil.
- La existencia de legislaciones laborales represivas y restringidas bloquea la acción de la organización sindical de educadores del sector público, lo que en muchos casos la aísla del sector sindical del área privada.

Para garantizar el carácter democrático del proyecto de educación para toda la vida, hay que impulsar la participación de las organizaciones gremiales y de la sociedad civil, construyendo una red de consensos.

Será importante articular las propuestas sobre educación pública, con otras políticas públicas de carácter social (vivienda, salud, empleo, reforma agraria, distribución de la renta, seguridad, empleos de jóvenes y otros.)

Por otro lado, los retos de las organizaciones de trabajadores respecto de la educación pueden identificarse como los siguientes:

- Incidir en la elaboración, implementación y evaluación de los programas educativos. Ello implica tener claridad sobre el tipo de sistema social y productivo al que aspiran los/as trabajadores/as, dado que no hay desarrollo científico ni técnico neutral. Detrás de los procesos de investigación científica y tecnológica hay intereses económicos y políticos que no pueden ser desconocidos por el sistema educativo.
- Desarrollar actividades conjuntas que den prioridad a la importancia del tema de la EF.
- Promover la educación sindical con la integración y participación de los/as trabajadores/as de los sectores magisteriales, con una agenda común.
- Articular y formular políticas de educación pública en los procesos de integración que se están dando en América Latina.
- Demandar y promover que la enseñanza pública se convierta en eje central de la construcción de un Estado Democrático y de Derecho, frente al modelo neoliberal antidemocrático y excluyente.
- Fortalecer el espacio vital de las escuelas, involucrando activa y participativamente a los actores del proceso (docentes, estudiantes, padres y madres de familia y comunidad).
- Contribuir a desarrollar un sistema que rescate la educación para la vida, liberadora, coeducadora y con equidad de género, dentro del mismo sistema oficial.

- Reorientar el sistema educativo con otro proyecto social, cultural, político y productivo.
- Revalorizar y reubicar a la educación como una estrategia esencial de su quehacer cotidiano, desde el lugar de trabajo y los niveles nacionales hasta las instancias internacionales.
- Elevar, desde el movimiento sindical, la discusión, el debate público y la movilización de las fuerzas sociales, para la construcción de un modelo educativo alternativo al del neoliberalismo que se impone a los países, a la vez que también resuelva el rezago histórico, que reproduce las condiciones de ignorancia y subordinación a la que amplios sectores de la población aún están sometidos, entre los cuales están las minorías étnicas, las mujeres, los niños y los trabajadores rurales.
- Denunciar y rechazar la intervención de las instituciones financieras internacionales en los países de la región, por impulsar, con el pretexto y el discurso de la modernización, la privatización de la EF y de la FP.
- Exigir del Estado el cumplimiento de su obligación de aportar los suficientes recursos públicos, así como promover los aportes solidarios para la educación pública, profesional y continua.

2.1.4 Relaciones entre el sindicalismo y otros sectores sociales

Hay que promover e impulsar un acercamiento y coordinación con los gremios de maestros/as, involucrando a otros sectores de la sociedad civil y a la Alianza Social Continental, para analizar la problemática de la EF, su carácter y determinar líneas de acción conjunta.

Invitar a todos los sectores sociales y a las fuerzas de la Alianza Social Continental para la defensa y reivindicación de la EF y la FP, como parte del desarrollo integral de la persona.

El concepto de la educación como un derecho debe estar incorporado desde los primeros años de la EF, para que contribuya al desarrollo de la conciencia social en las/as trabajadoras/as.

En un documento complementario elaborado para la comisión sobre FP de su Conferencia de San José. ORIT ha destacado lo que considera son los lineamientos básicos de Cinterfor/OIT sobre FP (ORIT, 2000c). Este documento incluyó materiales ya elaborados anteriormente con igual procedimiento, cuando desarrolló los contenidos de su campaña por la negociación colectiva establecida en el XIV Congreso (ORIT, 1998), a la que incorporó un módulo sobre cláusulas de FP. El principio general a favor de esta vía instrumental quedó reflejado en el documento de la Conferencia continental, cuando se compromete a tomar iniciativas que promuevan la incorporación de la FP dentro de los procesos de

negociación colectiva para la formación de trabajadores formales, así como para incorporar a trabajadores informales, precarios y desempleados.

En el anexo se presenta un resumen de estas posiciones.

2.2 Relaciones entre la formación profesional y la formación sindical

Desde mediados de los años ochenta, la estrategia sindical de ORIT ha otorgado un lugar central a la FS (también denominada educación obrera o sindical), incorporando a la FP y la EF como otras dimensiones educativas en las cuales el sindicalismo debía incidir.

En el XII Congreso (ORIT, 1989) ya se formulaba con precisión la idea sobre la articulación FP-FS, al asegurarse que la distinción solo es válida en tanto se trata de localizar contenidos específicos de FP en el interior de la formación político-sindical de cuadros sindicales. Inmediatamente, se reconocía también que para formar cuadros sindicales capaces de actuar en “política” (como dirigentes y como funcionarios), es necesario que los conocimientos generales impartidos tengan un nivel de profundidad equivalente a los suministrados en los estudios universitarios. Por eso, la misma actividad educativa de los sindicatos, sin perder su especificidad, debe ser pensada como etapas de formación que deberían culminar con la entrada del dirigente a instituciones terciarias, en las que el dirigente llevará la ventaja práctica de su experiencia en la empresa y el sindicato.

Se reconocía asimismo que la diferenciación tecnológica es cada día más profunda y por ello la FP cada vez más especializada, lo que llevaba a la existencia de FP como tal, desarrollada por instituciones educativas públicas o privadas.

Se concluía que las acciones educativas debían orientarse simultáneamente a la formación política, económica, social, sindical, profesional y tecnológica de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Años después, el Plan Escuela Temática Metodológica (PETM) ya considera directamente un “triángulo” de dimensiones educativas. En este marco, se consideraba que existía una diferencia básica entre la FS y las otras dos, en la medida que aquella, en aplicación de la autonomía sindical, depende exclusivamente de las organizaciones de trabajadores. Respecto de la EF y la FP, ORIT hacía suya la tarea de convocar al movimiento sindical a involucrarse de forma organizada en todos los espacios de la discusión, participando en el diseño e influyendo en las decisiones de las políticas, los presupuestos, el planeamiento y la evaluación de los programas educativos (ORIT, 1996).

En las actividades educativas programáticas más recientes, analizadas en el punto anterior en sus aspectos generales, se incorporan dos afirmaciones que profundizan en este enfoque:

- a) El objetivo central del programa educativo es la construcción de un sistema de formación continental, que concibe la educación para la organización y la

acción y articula FS, EF y FP, desde una concepción estratégica y un enfoque sistémico.

- b) Para el movimiento sindical la educación para la vida es un proceso de transformación individual y colectiva, que articula, desde la FS, con políticas, estrategias, planes y programas de acción para incidir en la EF y la FP, constituyéndose éstos en espacios de acción e incidencia sociopolítica de los trabajadores.

En este marco, ORIT destaca la importancia de prepararse para la intervención en los procesos de FP mediante el impulso a la formación de dirigentes sindicales, para el papel de negociadores en los espacios tripartitos y la integración de alianzas estratégicas con otros sectores de la sociedad civil. El contenido asignado a esta formación es el desarrollo de capacidad de análisis sobre el carácter de la FP, de los procesos de transformación de la organización y relaciones de producción, del carácter del Estado y la función de la ideología dominante. Igual esquema se presenta para la formación de dirigentes en EF.

Por su parte, en el Encuentro Regional ORIT-IE se procede a un nuevo paso, al englobar a la FS dentro del continuo de educación a lo largo de la vida, centrado en la EF y la FP, y al incorporar la defensa de la educación pública a lo largo de la vida en los programas y actividades de FS, así como en los de EF y FP. También se particulariza sobre un caso de interrelación entre EF y FS que complementa al recién mencionado, cambiando su direccionalidad, al recomendar la incorporación de la formación en derechos laborales y sindicales en el desarrollo curricular en los distintos niveles del sistema educativo (3).

3 Algunas centrales nacionales que están afiliadas o son solidarias de la ORIT han presentado recientemente posiciones coincidentes con este enfoque general. Por ejemplo, la CTRP panameña (Jiménez, 2000) distingue “la mera capacitación laboral” del desarrollo integral de una verdadera cultura del trabajo, para transmitir valores, principios, habilidades, destrezas que formen un verdadero trabajador. Una educación para la cultura de la vida, del trabajo, de la justicia, de la paz, la solidaridad, la participación, la responsabilidad y la creatividad. La participación de la sociedad civil contribuye a garantizar la correspondencia entre tres elementos básicos: los contenidos formativos, el producto obtenido y la inserción de ese producto en el mundo laboral. La CUT de Colombia (Garzón, 2000; Rodríguez, 2000) señala que el enfoque sindical de la FP es parte de una propuesta integral, que discute el actual patrón de desarrollo y sus supuestos políticos, que condenan a una sociedad excluyente en lo económico y amplían la zona de vulnerabilidad social o de ciudadanía de baja intensidad. Se necesita una educación que forme ante todo al ciudadano, que permita desplegar a los educandos todas sus potencialidades como personas, una educación para el trabajo en equipo, una educación en un pensamiento sistémico para aprender los fenómenos complejos y enfrentar los desafíos de un mundo, cada vez más intrincado e incierto. Se reconoce un mediocre papel sindical, por actuar más con visión sectorial que nacional, si bien era previsible que ante los cambios tecnológicos los trabajadores clásicos adoptaran posiciones defensivas. Hace falta cambios y transformaciones en la propia base social y cultural de los trabajador. Se requiere entender la nueva dinámica de los movimientos sociales y concertar con ellos, evitando que el trabajador se vea simplemente como trabajador, y pase a considerarse ciudadano. Se propone trabajar por una cultura colectiva del ciudadano como trabajador. Recuperar la conciencia de la producción como responsabilidad colectiva, y de la ética del trabajo como fundamento de la cooperación social, como presupuestos mínimos para crear una gran identidad colectiva.

ANEXO

Síntesis de algunas consideraciones de Cinterfor/OIT sobre la formación profesional presentadas por ORIT

Aspectos generales

- Como consecuencia de su carácter de educación para el trabajo, a la FP se le han asignado papeles y responsabilidades que no está llamada a desempeñar. En primer lugar, que la formación es la vía ideal para crear empleo y; en estrecha relación con esto, que la formación es la causante del desempleo. En realidad, la FP es esencial para mejorar la calidad del empleo, pero lo que no hace es generar empleo por sí misma.

La formación es identificada como:

- Una herramienta para mejorar la calidad del empleo, y así incrementar el nivel de vida y de condiciones laborales de los trabajadores.
- Ayuda al acceso a empleos de calidad, e incluso al ascenso profesional.
- Un instrumento estratégico capaz de contribuir a orientar la contratación laboral hacia el capital humano de los trabajadores, y no a basarse en su disposición a emplearse a bajo precio.
- Tiende a ayudar al trabajador a conservar su empleo, ya que le permite adaptarse mejor a los cambios, asumir nuevas tareas y mejorar su rendimiento.
- Un elemento esencial para los propios empleadores, porque colabora con la mayor eficacia, productividad y competitividad de la empresa: la elevación de la calidad del trabajo implica también el aumento de su productividad y de su adaptabilidad a los cambios, con lo que puede convertirse en una ventaja comparativa de la empresa.
- Puede convertirse, a través de la recapitación, en un elemento esencial para la recolocación de desempleados.

Existe un derecho del trabajador a la capacitación profesional, exigible directamente ante el empleador y ante el Estado. Este enfoque está incorporado a algunos de los pactos, protocolos y declaraciones internacionales de derechos humanos y de constituciones y de leyes y códigos laborales nacionales.

Por lo anterior, la FP es una reivindicación, exigencia y compromiso del movimiento sindical y del conjunto de la sociedad civil organizada. Las organizaciones sindicales deben elaborar, negociar y gestionar la formación profesional desde las políticas nacionales, que asumen la formación como deber del Estado, y por ello identifican las necesidades estratégicas en esta materia, desde el planeamiento, regulación, evaluación y financiamiento de los programas educativos. Asimismo, deben hacerlo en el lugar de trabajo, como ámbito de aplicación directa de aquel enfoque global, a través de una autonomía colectiva que respeta el espacio estatal. Además, en este ámbito hay que batallar contra un concepto

extendido entre los empresarios respecto de que la formación a ese nivel constituye una prerrogativa del poder de dirección del empleador, por lo que no se trataría de una materia susceptible de negociación.

El sindicalismo considera que hay que mantener y fortalecer los esquemas tripartitos de organización de las instituciones nacionales, recuperando para ello las normas de la OIT en este tema. Las instituciones de FP deben ser preservadas de los intentos de privatización y control, por parte de los sectores empresariales. La participación privada en todos los niveles educativos será entonces coordinada desde la política pública.

La FP en la negociación colectiva

El derecho a la FP trae consigo tres consecuencias:

- a) La obligación del empleador de capacitar a su personal.
- b) La participación y control del trabajador en su desarrollo.
- c) El deber del trabajador de capacitarse, al menos dadas determinadas circunstancias.

En este marco, la negociación colectiva es esencial en la estrategia sindical de FP, aprovechando que este instrumento es la norma reguladora laboral más cercana al trabajo concreto, tendiendo a cubrir todos los aspectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, entre los cuales está evidentemente, la formación profesional.

La negociación colectiva, en comparación con leyes y reglamentos, tiene la particularidad de ser más adaptable, ágil y flexible ante condiciones cambiantes. En este sentido, la FP es un tema especialmente adecuado para su tratamiento en la negociación dado que el avance tecnológico ha provocado una reducción del ciclo de la innovación tecnológica y del producto, lo que inevitablemente, determina la reducción del ciclo de vida de la formación adquirida, imponiendo la necesidad de su constante actualización.

Puede agregarse además que la FP pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional, tales como la categoría, la remuneración y la movilidad funcional. Existe entonces una intersección entre las esferas de las relaciones laborales y de la formación profesional, con lo que parece lógico que la negociación colectiva regule tales aspectos.

También la negociación colectiva puede ser un buen instrumento de reelaboración de modalidades de contratación, como el aprendizaje, las pasantías, las becas de trabajo y otras modalidades de contratación, que bajo el pretexto de su finalidad educativa, a veces son privadas de su calidad de contratos de trabajo protegidos por el derecho laboral. Es cierto que a veces la negociación colectiva actúa como instrumento de flexibilización y hasta de tercerización y deslaborali-

zación, pero también, el convenio puede operar en sentido exactamente inverso, limitando, controlando o aún revirtiendo esa deslaborización.

La negociación colectiva de la FP puede darse a nivel de la empresa, de sector o rama de actividad o a nivel nacional. La negociación por sector o rama de actividad permite apuntar a una formación para la industria, que supere la formación solo para una empresa determinada, y puede llevar a la creación de órganos de administración y gestión, así como de aportes generales del sector para la capacitación.

3. Dos enfoques nacionales sobre formación profesional y formación sindical: CUT-Brasil y CGT-Argentina

De entre las centrales o confederaciones nacionales de la región latinoamericana y caribeña que han reflexionado, y comenzado la práctica, en torno a la vinculación entre FP y FS, se considerarán aquí los casos de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil y la Confederación General del Trabajo de Argentina (CGTRA). Se trata de dos organizaciones mayoritarias en sus respectivos países, surgidas en períodos históricos muy diferentes (1930 la CGTRA y 1983 la CUT) y con proyectos político-sindicales diferenciados, en lo que se destaca la importancia dada por la central brasilera a la estrategia de alianzas con otros sectores de la sociedad civil. En esta sección se sintetizan sus perspectivas respecto de la relación FP-FS, en el marco de sus enfoques generales sobre la educación.

Para el caso brasilero, se han utilizado tres documentos institucionales (CUT, 1999a; CUT, 1999b; CUT, 2000), así como artículos de especialistas locales reunidos por la Central en el seminario de la Escola São Paulo «A CUT e os Novos Desafios da Formação Sindical e da Educação» (publicados por la Escola en la serie *Formação Sindical em Debate*, en febrero del 2000). Hay que destacar también, un importante grado de confluencia en el planteo educativo global entre la CUT y las otras dos principales centrales, como resultado de su Encuentro de Educación Básica y Profesional (CGT-CUT-Força Sindical, 2000; Força Sindical, 2000). También existen elaboraciones específicas sobre FP producidas en el marco de los espacios técnicos compartidos (DIEESE, 1998).

Para el caso argentino, las fuentes son cuatro artículos, producidos por el ya mencionado Foro Sindical en su nombre o directamente el de la Confederación (CGTRA,1999; Serrao, 1999; CGTRA, 2000) —elaborado por Antonio Jara-; y Foro (2000). En este caso, la posición refleja también el alineamiento crítico de la CGT originado en el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), en la medida que varios de sus integrantes son miembros de aquel (1).

1. En particular, forma parte del Foro el sindicato de docentes particulares (SADOP), que está a cargo del área educativa de la conducción paralela de la CGT, originada en el MTA. Asimismo, en el Foro participa Telefónicos de Buenos Aires, integrado a la otra confederación, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). No pudo contarse, para esta investigación, con información sobre el enfoque estratégico y práctica de la CTA en materia de FP, y su relación con la FS.

3.1 Perspectiva histórica de la relación entre la formación profesional y la sindical

Dos enfoques brasileros aportados a recientes debates de la CUT (Manfredi, 2000 y Lima, 2000) destacan la importancia del factor histórico en el análisis de la trayectoria seguida por la FS y la FP: los primeros sindicalismos anarquistas y socialistas tenían perspectivas que, cada una por su lado, derivaban en una interrelación entre ambas dimensiones, que luego se perdió.

Lima (op. cit.) señala que, antes de los anarquistas, los partidos socialistas iniciaron perspectivas de intervención en varios aspectos de la vida brasiler, en particular la educación, lo que implicaba un trabajo que juntaba el saber operario con el saber académico, y movilizaba a sus bases a favor de reivindicaciones en relación a la educación, que implicaban la disputa por recursos públicos para el funcionamiento de las escuelas. En esa época, el Estado sólo tenía Liceus de Artes e Oficios, que eran entidades heredadas de la iglesia católica dedicadas a la enseñanza de los huérfanos y desvalidos. Frente a esto, los socialistas tenían su propio proyecto educativo, que se relacionaba con el Estado mediante la confrontación, con el objetivo de integrar la sociedad en la lucha por los hijos de los trabajadores, educados según una ética propia, de carácter socialista.

Posteriormente, los anarquistas rompen con esta visión, al plantear directamente la creación de sus propias escuelas libres y autónomas. Por lo tanto, no luchaban por escuelas públicas porque no querían que la burguesía enseñara a los hijos de los trabajadores. En este marco, su propuesta educativa se dirigía hacia una educación integral, que englobaba la formación política, profesional, general (“humanidades”) y cultural. Retraducido al debate actual, este proyecto articulaba la FS con la FP y la educación escolar, al plantear la educación de los hijos de los trabajadores, la educación popular y la educación del trabajador pensando en la dimensión profesional y en la dimensión político-sindical (Manfredi, op. cit.).

Paralelamente, en la primera década del siglo XX, la naciente industrialización lleva a que el gobierno cree y mantenga en cada capital las llamadas Escuelas de Artífices, que son el embrión de las actuales escuelas técnicas. En este periodo también comienza a perseguirse a las escuelas anarquistas, que en los años veinte ya están completamente destruidas.

La revolución del 30, trae el crecimiento de los sindicatos amarillos. El movimiento comunista, en la clandestinidad, tiene que asumir la opción de ocuparse exclusivamente de la formación política del movimiento sindical que controla o influencia. Como resultado, el sindicalismo dejó de disputar la calificación y la educación profesional con el empresariado, que a mediados de los años cuarenta comenzó a montar el Sistema S, mientras que, en la nueva división de tareas, el Estado “varguista” se encargaba de la educación primaria.

Como resultado, el movimiento popular perdió esta visión integral de la educación del trabajador. Recién en los años sesenta, con el surgimiento de las

luchas vinculadas con la educación popular, el movimiento popular y de izquierda vuelve a preocuparse de la educación profesional, como etapa lógica posterior a la alfabetización obtenida por los trabajadores, si bien no plantea la participación ni la democratización del Sistema S (la tradicional estructura estatal-empresarial creada en esos años).

En el caso argentino, Serrao (op. cit.) destaca la presencia de tres corrientes de pensamiento sindical en el largo plazo: anarquistas, socialistas y sindicalistas revolucionarios. Los anarquistas fueron mayoritarios hasta 1910, cuando pasaron a predominar los sindicalistas revolucionarios, que más adelante fueron los principales impulsores de la creación de la CGT en 1930. Comparativamente, los socialistas tuvieron menor peso, aunque actuaron en algunas importantes organizaciones.

Los sindicalistas revolucionarios privilegiaban la acción sindical, manteniendo prescindencia y neutralidad frente al Estado. Consideraban a la CGT como organización autónoma de la clase obrera, independiente de todo partido político o agrupación ideológica, por lo que planteaban el fomento de la enseñanza para elevar las condiciones intelectuales y manuales, como alternativa educacional para la clase trabajadora. La nueva central CORA en 1909 llegó incluso a proponer la creación de escuelas dentro de los sindicatos, como vehículo de una enseñanza libre, sin prejuicios patrióticos y religiosos.

Los socialistas tuvieron, por el contrario, una acción gremial subordinada a los objetivos políticos, con una difusa frontera entre sindicato y partido en la elaboración y ejecución de estas actividades. La intención era legitimar el partido y conquistar espacios parlamentarios, para desde allí, elaborar las leyes que fuesen construyendo el sistema socialista. Por lo tanto, la acción educativa estaba dirigida a la formación de una conciencia política, que se debería manifestar en la acción electoral. Los socialistas también proponían la organización de un sistema educativo alternativo al oficial, mediante el fomento de la creación de escuelas populares, para sustraer a la educación burguesa de las escuelas del Estado el mayor número posible de niños proletarios. Todo centro socialista debería, cuando fuera posible, patrocinar una escuela obrera pública y gratuita, con contenidos laicizantes, costeadas por los adherentes, mediante una cuota fija adicional.

Por presión de la estructura partidaria, que buscaba legitimarse dentro del espectro político argentino, esta posición es modificada, llevando a que sus acciones sindicales adquirieran un carácter complementario. Incluso las acciones socialistas no se privaban de buscar financiamiento oficial y de obtener el reconocimiento oficial a su tarea educadora. Así, más que intentar un desarrollo de contenidos diferente, se buscaba una elevación cultural-educativa general de todos los trabajadores que no pudieran acceder a la oferta pública, todavía insuficiente para la época. El sindicalismo socialista terminó privilegiando una educación enteramente práctica, renunciándose en gran medida, a la escolarización de adultos. Esto se vincula con que sus gremios se estructuraban sobre sectores de la

economía en los que había una mayor calificación, y que el Estado avanzaba en la educación oficial, haciendo disminuir el analfabetismo.

3.2 Desarrollo de una política educativa sindical

La CUT ha señalado que el trabajo de formación estuvo presente en toda su trayectoria, ya que la propia creación de la Central se inscribe en el movimiento de resistencia y la búsqueda de alternativas, donde la educación popular tiene un papel destacado. Asimismo, los nuevos dirigentes precisaban ampliar su conocimiento en varios temas de la agenda sindical, lo que llevó a definir rápidamente una estrategia de FS para sus cuadros.

En los primeros años (1985-86), la Secretaría Nacional de Formación desarrolló algunas actividades sobre la concepción y estructura sindical, con la prioridad de organizar las CUT estatales y regionales y constituir una identidad propia de sindicalismo cutista. En el segundo Congreso, la FS fue definida como una de las cinco prioridades nacionales, pasando a ser considerada como un elemento estratégico en la acción permanente de la Central. En 1987, se desarrolló el primer plan nacional anual de formación.

En ese período, según Manfredi (op. cit.), la Central no discutía FP, y se limitaba a reivindicar educación pública gratuita. Esta visión habría generado algunas esquizofrenias político-organizativas en el interior de la Central, llevando a ciertas segmentaciones en sus estrategias, en el campo educativo. Además, los trabajadores del Sistema S no eran considerados trabajadores de la educación, a pesar de ser educadores, con lo que los debates y enfrentamientos referidos a la escolarización estaban restringidos a su ámbito, mientras que los “trabajadores de la producción” no se interesaban por discutir un proyecto de educación para la clase, tanto en el ámbito del movimiento como de la sociedad. Cuando mucho, desarrollaban buenas experiencias de FS y algunos pocos de FP.

Oficialmente, la CUT considera que en 1993 comenzó a constatarse un cierto agotamiento de esta estrategia formativa, lo que se percibía en relación al tratamiento de temas considerados “emergentes” en la práctica formativa, como la globalización, el neoliberalismo y la mencionada reestructuración productiva, así como en el alcance de la capacitación de dirigentes y militantes de base. Como resultado, se produjo un viraje en la estrategia (2), cuyo primer pilar de sustenta-

2. Luego de un debate que llevó un año, los planes de formación pasaron a ser elaborados en un proceso permanente de mediación entre los dirigentes sindicales y los formadores, buscando una real organicidad de la política de formación de la Central. De esta forma, la definición de prioridades consideraba tanto las necesidades inmediatas y estratégicas del sindicalismo cutista como la potencialidad y la capacidad de responder a tales demandas. Además, comenzaron a incorporarse a las cuestiones nacionales las específicamente locales, regionales y de categorías ocupacionales. También se dedicó una mayor atención a la interacción entre investigación y formación, para lo cual fueron creados los denominados núcleos temáticos, como espacios dedicados a la sistematización, elaboración y socialización de enfoques pedagógicos, en un proceso de interacción con las políticas de la CUT. A su vez, los núcleos se articulaban a partir de ejes temáticos prioritarios:

ción de esta política han sido principios político-metodológicos dirigidos a formular una concepción de educación sindical alternativa a la educación dominante (autoritaria, elitista y excluyente) e implementar una nueva práctica educacional, gestada y asumida por los trabajadores, considerando las múltiples dimensiones de la vida cotidiana, y teniendo como meta la construcción de una sociedad más igualitaria y democrática.

En el campo de la FP, el momento de cambio de la estrategia es a finales de los años ochenta, en los gremios metalúrgicos, cuando el sindicalismo vivencia una nueva situación en los lugares de trabajo, en que la disputa por la calificación profesional se hace presente al entrar la automatización, en el marco de la reestructuración productiva.

Del enfoque histórico antes presentado para Argentina, se deduce que el socialismo fue quien, al centrarse en la práctica de la FP desde la propia organización, introdujo naturalmente la FS. En particular, en el sector ferroviario, que por la época era el de mayor complejidad e innovación tecnológica, el gremio La Fraternidad, que actuaba desde las dos décadas finales del siglo XIX, rápidamente creó una escuela para fogoneros que quisieran ascender a maquinistas. En los años veinte también incorporó Escuelas Técnicas, cuyos cursos se centraban en mayores habilidades técnicas (motores diesel, contabilidad) así como sindicalismo y también inglés y teoría musical. Este camino fue seguido por otros gremios, como los ebanistas y albañiles.

Este enfoque combinado estuvo luego presente en la primera CGT, controlada por los sindicalistas revolucionarios, cuando en 1939 propuso la creación de una universidad obrera, destinada a la capacitación técnica y cultural de la clase trabajadora. Tal proyecto no llegó a concretarse, pero en sus experiencias preliminares, la Central ofrecía cursos tanto sobre motores diesel como sobre legislación del trabajo.

La CGTRA retoma el hecho de que en los años cuarenta, los nuevos trabajadores tienen una diferente composición social y relación con el Estado. La postura internacionalista fue reemplazada por otra, con eje en la problemática nacional y el compromiso con el proyecto político de Estado, que de acuerdo a su óptica era coincidente con los intereses de los trabajadores. La Central continúa con su FS pero tiende a abandonar la FP, para apoyar y participar institucionalmente, en el doble circuito de formación de operarios y técnicos creado en 1944 (la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional y la Dirección General de Educación Técnica). A fines del gobierno justicialista, en 1953, el sindicalismo también participó de la Universidad Obrera Nacional, centrada en la ingeniería de fábrica, para egresados de los otros dos niveles.

educación para el trabajador; globalización; MERCOSUR y sindicalismo; agricultura y desarrollo sustentable; gestión y organización sindical; transformación del mundo del trabajo; relaciones de género; trabajo, raza y desigualdades. A éstos se agregaron, más adelante, otros como desempleo, trabajo temporario e informalidad.

Es a partir de los años setenta que comienza el involucramiento directo del sindicalismo en EF y FP, bajo el esquema de emprendimientos mixtos con las áreas educativas nacionales (y más adelante, de la Ciudad de Buenos Aires), que ha dado lugar a la creación de quince Centros de FP que dependen de organizaciones de primer y segundo grado. Sobre esta base, el ya mencionado Foro Sindical, además de trabajar desde su propio Centro, ha actuado como ente articulador de la estrategia común de estas organizaciones, convirtiéndola en el enfoque de la CGTRA (3).

3. El enfoque incluye los siguientes desarrollos:

- Las innovaciones tecnológicas se fueron introduciendo solo paulatinamente en la realidad productiva de Argentina, determinando la «convivencia» del modelo fordista-taylorista con las nuevas formas de organización flexible del trabajo. Pero es previsible que en un futuro próximo esta superposición desaparezca, debido al inevitable desarrollo del proceso de globalización y la imposibilidad de competir desde tecnologías y formas de organización del trabajo obsoletas.

- Producida esta «unificación», la natural competencia de las empresas por los mercados ya no podrá establecerse en función de la tecnología, que será en alguna medida uniforme y al alcance de todos. Por lo tanto, la diferenciación entre empresas recaerá en el tema de los menores costos o en la mayor eficiencia y calidad.

- Una de las claves del problema es la interpretación que se ha dado al concepto de flexibilidad. Se ha confundido flexibilidad con precarización, términos que son absolutamente antagónicos. Precarización es trabajo desjerarquizado, con poca o nula calificación, con alta rotación de los trabajadores. Éstos no asumen ningún compromiso con los intereses de la empresa, ya que la misma naturaleza del vínculo laboral preanuncia su futura e inevitable ruptura. En realidad, es un trabajador desprotegido, que ante lo precario de su situación no se estimula a desarrollar sus capacidades y establecer un vínculo de pertenencia laboral y social.

- La nueva organización del trabajo requiere de relaciones laborales diferentes, en las cuales haya una horizontalidad de responsabilidades, un nuevo tipo de gestión, donde los trabajadores enfrentan tareas que exceden el tradicional puesto laboral, para ubicar sus saberes en el contexto productivo, asumiendo trabajos grupales, que implican la toma de decisiones y la resolución de problemas. Difícilmente se pueden identificar esas características del empleo con su precarización.

- De triunfar la idea de precarización sólo puede imaginarse una sociedad cargada de conflictos e inseguridad, empresas no competitivas y en consecuencia, un agravamiento aún mayor del desempleo. Por el contrario, aplicar un genuino principio de flexibilidad va a generar una verdadera competitividad en las empresas si, generalizada la tecnología, lo que las hará diferentes será su forma de organización y la calidad de sus trabajadores.

- Las propuestas sindicales sobre FP deben tomar como nuevo principio orientador el concepto de competencia laboral tanto para el diseño, como para la evaluación de las acciones. Para ello se debe incluir en la negociación colectiva, ya que incorporando en los nuevos convenios la articulación referida a la necesidad y el derecho de los trabajadores a una formación basada en competencias, y el reconocimiento salarial al trabajo calificado derivado de esa formación se podrá establecer, además de un componente de justicia en las relaciones laborales, la adhesión del trabajador a las necesidades e intereses de la empresa a la cual pertenece.

- No son las acciones de FP, ni el sistema educativo en su conjunto los responsables de resolver el problema del desempleo, aunque la aplicación de propuestas adecuadas contribuirá a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores.

- En el tema de las incorporaciones tecnológicas, la acción del Estado hasta el momento fue irrelevante, y dejó librada a la iniciativa del mercado una cuestión de fuerte importancia social. Decidir el uso de una determinada tecnología no puede circunscribirse a una consideración de eficiencia y competitividad. Si la tecnología es eficiente, pero provoca deterioro del medio ambiente o destruye puestos de trabajo sin generar una contrapartida similar o superior se está frente a una tecnología no conveniente, y se debe desalentar su empleo.

- Es de vital importancia para los próximos años la formulación de un plan nacional de educación permanente que contemple la revalorización de la acción del Estado en la convocatoria a los secto-

La Carta de Belo Horizonte

La Carta de Belo Horizonte sintetiza los acuerdos alcanzados por la CUT Nacional:

- La actual política educacional del gobierno brasileño desmonta la enseñanza pública, particularmente la media, acentuando el denominado dualismo estructural de la educación brasilera. En esta visión, se ofrece al pueblo una educación para el trabajo (profesionalizante), en tanto solo una élite tendría acceso a la educación universitaria. Esto profundiza la exclusión, en la medida en que no se presenta, hasta el momento, un plan de educación de jóvenes y adultos destinado a la erradicación del analfabetismo y a la elevación de la escolaridad media de los brasileños, que contribuya a su emancipación en cuanto sujetos históricos y culturalmente constituidos.
- La educación es la condición necesaria, aunque no suficiente, para la transformación social y por lo tanto, debe ser valorizada. Entretanto, hay que rechazar una concepción ingenua, vehiculizada por los medios de comunicación, el gobierno y el empresariado, que atribuye a la educación, por sí misma, un papel salvacionista.
- A pesar de que se reconoce la influencia de la escolarización y de la educación profesional en la permanencia y retorno al mercado de trabajo, se critica la noción de empleabilidad, que lleva a atribuir a los trabajadores, individualmente, una responsabilidad por su empleo, despreciando el hecho de que ese empleo está condicionado por una serie de factores macro y microeconómicos, por ejemplo, la política de desarrollo y la política de inversión de las empresas, además de procesos sociales diversos (discriminación racial, de género).
- Existe una falsa dicotomía entre educación básica y educación profesional, como si esta excluyese a aquella, o peor, la sustituyera. Al respecto, se plantea la construcción de proyectos alternativos de políticas públicas que articulen educación básica y educación profesional.
- Se reafirma el compromiso en la defensa de la escuela pública, universal, gratuita. Ello significa, en la actual coyuntura, modificar una serie de disposiciones legales que le impiden desempeñar el papel de ga-

res sociales, 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 entendiendo que el problema no puede ser resuelto ni en forma unilateral por alguno de los sectores sociales o áreas de gobierno involucradas, ni desde concepciones rígidas y esquemáticas como las tendientes a escolarizar el sistema o, como contrapartida, las que suponen que cualquiera que se lo propone puede abordar acciones de capacitación sin tener experiencia institucional, equipos técnicos y de conducción adecuados, instructores formados y actualizados y una propuesta definida desde algún mecanismo serio de aproximación a las necesidades sociales.

rante del derecho a la educación para todos los brasileros. Este papel, y por otro, desarrollar proyectos y metodologías alternativas a la educación tradicional, elitista, autoritaria, tecnicista, desvinculada de la realidad del educando, que caracteriza a la escuela brasileña.

Respecto de la formación profesional:

- Se plantea la construcción de proyectos alternativos de políticas públicas que articulen educación básica y educación profesional.
- Se debe negociar la formación con los empresarios y gobiernos, evitando los intereses inmediatos del mercado y de la empresa. La FP inicial y continua debe formar parte de la pauta de negociación entre capital y trabajo, desde la empresa, pasando por los sectores y hasta el ámbito nacional. Los empresarios deben responsabilizarse de la formación dentro de las empresas, con recursos propios, que deben ser considerados como inversión..
- Hay que defender la participación de las organizaciones sindicales por lugares de trabajo en la discusión y gestión de los planes de formación y recalcificación.
- Las experiencias educativas desarrolladas directamente por la CUT, financiadas con recursos públicos, no tienen el propósito de sustituir el papel del Estado.

3.3 Renovación de los lineamientos educativos

En Brasil, la CUT ha avanzado últimamente (1998-99) hacia una nueva etapa, a partir de las proposiciones orientadoras alcanzadas en el 13• Encuentro Nacional de Formación, la 7ª Plenaria sobre FP y la Primera Conferencia de Política Nacional de Formación, que produjo la Carta de Belo Horizonte.

La 7ª Plenaria de la CUT sobre FP ha sintetizado los ejes de la estrategia en: la obtención de una concepción propia de FP; las críticas al Sistema S; las medidas estratégicas de gestión pública de los fondos públicos y; la propuesta de organización de los Centros Públicos de FP. La apropiación del conocimiento sobre la realidad social, la realidad del trabajo, y su transformación son la base para los procesos educativos, en especial, la educación profesional.

En Argentina, en los últimos años (1994 en adelante) el Foro y la CGTRA han avanzado hacia una reflexión sobre la teoría y práctica de la FP, que se proyecta hacia su relación con la FS. Hoy consideran que el sindicalismo no estaba preparado para afrontar este desafío, como no lo estaba ningún sector de la sociedad. Pero en los últimos diez años hizo importantes avances, incorporando en la lista de sus prioridades, la problemática ligada a la reconversión laboral y la articulación del mundo del trabajo, esperando encontrar en el sistema educativo res-

puestas para las crecientes necesidades de conocimientos que exige la nueva organización de la producción y los servicios.

El planteo general destaca que es fundamental identificar y comprender, en cada momento, el proceso productivo, y la importancia y particularidad que el propio trabajo tiene dentro de ese proceso. La concepción del trabajo pasó de lo individual a lo grupal, a la célula y al equipo, lo que genera relaciones especiales en función de los objetivos de la producción. Se echa por tierra la tradicional división entre los puestos de trabajo y se pierde claridad entre las diferentes categorías y responsabilidades dentro del proceso de trabajo. Aparecen nuevas relaciones de cooperación, diferentes formas de expresar la solidaridad entre los trabajadores, y diferentes demandas.

Las nuevas demandas mencionadas deben ser reflejadas y representadas por el sindicalismo. Muchas tienen relación con la intervención sindical en las políticas de gestión de las empresas, con la posibilidad de poder opinar sobre cómo mejorar el proceso de trabajo, para cumplir antes y mejor con los objetivos de la empresa. Esta alternativa no constituye una opción liberadora de la fuerza de trabajo, los factores de explotación se mantienen, pero pasan por diferentes cuestiones que en el modelo anterior. Lo prioritario es que los trabajadores no pierdan su conciencia ni su identidad por pasar a adoptar el discurso empresarial. El discurso moderno de la organización social y productiva está basado en la gestión de la inteligencia, por lo cual será cuestión de apropiarse del discurso, decodificarlo y accionar para representar en instancias de gestión participativa la inteligencia obrera puesta en juego en ese proceso.

Si gran parte del conflicto en el ordenamiento actual de las relaciones del trabajo gira en torno al conocimiento como capital productivo, el accionar sindical tendrá que fortalecerse a partir de reconocer ese conocimiento y establecer un lugar de participación sindical.

En el ámbito de la gestión pública, es una certeza la falta de una política en materia de FP. Por lo tanto, el sindicalismo deberá analizar todos los espacios desde donde se puedan generar instancias de participación y utilizar los recursos para la FP promovidos por la legislación, y accionar para su concretización.

Seguramente, las grandes empresas se ocuparán de capacitar en forma selectiva a su propio personal y esta actitud no puede considerarse condenable, ya que se encuentra inscripta en la misma noción de competencia capitalista. Se podrá reclamar al sector empresarial un mayor compromiso en el diseño de las competencias laborales y en el desarrollo de un sistema de pasantías, de carácter esencialmente educativo, pero el grueso de las responsabilidades sociales deberá ser asumido por el Estado nacional y las organizaciones intermedias.

La estructura del empleo en Argentina determina que la mayor parte se encuentra en las pequeñas y medianas empresas, que por su misma dimensión no pueden generar políticas de capacitación para su propio personal. Por ello, debe-

rán concurrir las acciones del Estado y de las organizaciones sindicales para establecer políticas y acciones conjuntas que beneficien a este sector.

El desarrollo del sistema basado en competencias será una inestimable ayuda en dirección a establecer los vínculos entre el llamado sistema educativo formal y la FP, particularmente en lo referido al reconocimiento de los saberes adquiridos fuera del sistema formal.

Pensando en los grupos que han tenido una corta vida escolar, hay que desarrollar un sistema modular que se inicie con el desarrollo sistemático de las competencias básicas, como un primer peldaño en un sistema de educación permanente.

Los contenidos de la FP se pueden clasificar, por lo menos, en los siguientes grupos:

- El desarrollo de una propuesta modular sobre la formación en competencias básicas, es decir, las 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.
- Las innovaciones tecnológicas y el proceso de globalización generan necesidades de capacitación en disciplinas como el uso de herramientas informáticas y el conocimiento de lenguas extranjeras. En este grupo, los principales aspectos a tener en cuenta parecen ser la constante actualización, provocada por su permanente evolución y la implementación de modernos recursos didácticos que permitan su incorporación a grupos de compleja heterogeneidad.
- Cursos e itinerarios formativos que respondan a las necesidades particulares de cada espacio laboral. Para este grupo, hay que tener en cuenta que el desarrollo de la FP ha sido siempre organizado como una rápida respuesta a necesidades inmediatas. Esa ha sido su característica distintiva y de ella deriva, en gran medida, su originalidad e importancia. Como consecuencia, esto genera improvisación en el diseño de las acciones, fundamentalmente, cuando los cambios en el mundo del trabajo no son paulatinos o no siguen una evolución gradual. Al enfrentarse a un salto tecnológico, este es uno de los principales desafíos a vencer. Es fundamental que el Estado recupere su capacidad de planificar políticas nacionales con anticipación, a partir de conocer los posibles rumbos del crecimiento económico nacional y de las regiones interiores. Conociendo el posible rumbo de la economía, podrá definirse, con alguna aproximación, cuál será la demanda de mano de obra en el corto y mediano plazo, y a partir de ello, establecer un programa de acción que dé respuestas adecuadas a esa demanda.

3.4 Relación actual entre formación profesional y formación sindical

En Brasil, el tema de la relación entre FP y FS aparece explicitado por la CUT en una de las orientaciones de 1998: avanzar en la formulación de políticas educacionales que integren la educación básica, la calificación profesional y la FS, estableciendo bases comunes de interacción entre estas dimensiones. Las experiencias educativas desarrolladas directamente por la CUT buscan innovar, involucrando educación profesional, educación básica y educación para la vida.

El Plenario ha fijado directrices en cuanto a concebir a la FP como parte integrante del sistema educativo público, organizado a partir de la óptica de los trabajadores, y en relación con el modelo de desarrollo en construcción y el mercado de trabajo. Se trata de una formación para el enfrentamiento cultural, técnico y político de la reestructuración productiva, del desempleo y de la exclusión. No se reduce a los cursos de calificación profesional, sino que debe integrarse a una política de promoción del crecimiento económico, sustentable y solidario. Se trata de calificar la acción y organización de los trabajadores en los lugares de trabajo, a partir del abordaje crítico del proceso de reestructuración productiva, de las nuevas formas de gestión del trabajo implementadas por las empresas, y de los nuevos espacios y procesos de contratación colectiva.

La formación debe ser un trabajo esencialmente de producción y socialización del conocimiento, en la perspectiva de transformación permanente del sujeto y de la realidad en la cual está inserto. Debe estar articulado a la acción sindical, desarrollando una comprensión crítica de los procesos involucrados y potencializando las dimensiones individuales y colectivas del sujeto.

La integralidad aparece también presente en la propuesta, de la siguiente manera:

- La formación para la militancia sindical no está separada de la formación para la vida. Al contrario, ambas poseen una relación simbiótica, en lo cual reside su integralidad.
- Es necesario articular el conjunto de las políticas de educación de la Central, en especial, incorporando a las entidades representativas de los trabajadores en educación.
- No son separables los departamentos de FP y de FS.

En la práctica, el Programa Integrar de la Confederación Nacional de Metalúrgicos (CNM) es el principal ejemplo de este enfoque. Lima (op. cit.) y Manfredi (op. cit.) directamente consideran a este proyecto, vinculado con la experiencia histórica mencionada de educación integral. El Programa se aplica a empleados, desempleados y dirigentes. Para los primeros, se trabaja con la visión de la contratación colectiva de negociar la cuestión de la FP, articulada con el proceso de reestructuración productiva. Seleccionada una fábrica con base en una serie de criterios (fuerza del sindicato de empresa, postura más negociadora o conflictiva respecto de las relaciones de trabajo, reconocimiento por la empresa del sindicato

como actor importante) se realiza una investigación participativa en el interior de la fábrica, de la cual derivan demandas de FP en la empresa, y se proyecta un programa de formación aplicado. En general, las necesidades se agrupan en un mismo programa formativo, que incluye tres modalidades articuladas entre sí: formación básica, formación técnica general y formación técnica focalizada. La diferencia entre las dos últimas consiste en que mientras la segunda discute los cambios en la base tecnológica de la empresa, la tercera se refiere a una actividad determinada, ligada al análisis del trabajo concreto (Moreira López, 2000) (4).

El Programa de Formación Integral (PFI) de la CUT, iniciado en 1998, utiliza el antecedente del Programa Integrar, de las Escuelas Sindicales de la CUT y de otras experiencias, para comenzar la formación de formadores en el área de FP y de capacitación de consejeros de las Comisiones Estadales y Municipales de Empleo. Los objetivos son: contribuir a la calificación crítica de sujetos que actúan en la elaboración e implementación de FP integrada al sistema regular público; contribuir al desarrollo de una pedagogía profesional, que integre una concepción integral de educación y de apropiación de nuevas tecnologías; promover la formación integral de formadores en educación profesional; contribuir al avance pedagógico, conceptual y operacional de las experiencias puntuales de FP que realiza la CUT, dando soporte a la implementación y ampliación de programas y proyectos de FP; y contribuir a la capacitación de la red de formadores de la Central (Bueno Fischer, 2000).

El PFI busca transformar la propia experiencia en objeto de estudio, sistematizándola y transformándola. Reconstruir ordenadamente la práctica de la educación, organización y promoción social. Se utiliza el concepto de sistematización, como proceso de producción de conocimiento colectivo sobre y para las prácticas concretas, que permite obtener un salto de calidad en la relación entre teoría y práctica. Ese conocimiento se construye oyendo diferentes voces, incluyendo la del dirigente, educando, educador y asesores. En este marco, se considera que el Programa, al utilizar un principio educativo mixto entre FP y FS, puede ser un camino importante para que los cursos de FP no entren en la lógica meramente instrumental de la educación., y puede contribuir a que la educación

4. El Programa para Desocupados, se aplica en el entendido que esta situación no es culpa de la persona sino del sistema, y que estar fuera de la fábrica no puede significar exclusión social ni miseria. Se desarrollan tres modalidades integradas: cursos regulares, laboratorios pedagógicos y oficinas pedagógicas. El primer nivel eleva la escolaridad a través de una currícula construida de forma interdisciplinaria, trabajando en contenidos y conceptos equivalentes al primer grado. El segundo procura ampliar el conocimiento con actividades fuera del aula, visitando empresas, museos, cámaras municipales, ONGs. El tercer nivel implica encuentros de los alumnos con la comunidad, y el poder local, para discutir problemas como desempleo, desarrollo, cooperativismo, salud, etc.

El Programa para Dirigentes se desarrolla mediante cursos y círculos de estudios, terminando en acciones planeadas que involucran a otros dirigentes y líderes sindicales. El objetivo es lograr un cambio concreto en la práctica de actuación en la fábrica, en la contratación colectiva, en la creación y acompañamiento de alternativas al desempleo, y en la creación de una nueva estructura sindical basada en la concepción cutista.

propuesta por la CUT en formación técnica profesional y formación general alcanzen la formación del trabajador integral (Manfredi, op. cit.)

En Argentina, el Foro y la CGT utilizan una distinción entre FP, entendida como formación de cuadros sindicales, y Formación Obrera, que engloba la formación en la cultura del trabajo, incluyendo tanto los derechos y obligaciones que genera el trabajo, como todos los elementos conducentes a definir y fortalecer una identidad de clase.

Se parte de señalar que la neutralidad en los procesos de formación no existe, como lo demuestra la capacitación empresaria, que siempre estuvo altamente ideologizada, con muy claros objetivos de aumento de la ganancia y de la productividad. Por ello, esa capacitación no le sirve al trabajador, porque no es válida salvo en el entorno donde fue impartida. Hay que dotar a la FP de elementos que la transformen rápidamente en una formación para el trabajo, en el sentido integral que esto conlleva, o sea, contexto cultural económico, social y de derecho laboral además de los saberes técnicos que correspondan.

Se plantea entonces una doble vía de trabajo sindical: hacia las empresas, defendiendo las condiciones y los escenarios en los cuales es posible para el trabajador involucrarse y compartir sus objetivos y; hacia los trabajadores, resignificando y reafirmando valores propios de su identidad, tales como la cooperación y la solidaridad.

En este punto, la CGT también adopta el concepto de formación a lo largo de la vida, con permanentes posibilidades de especialización, actualización, reconversión y crecimiento, para brindar oportunidades de formación relacionadas con el cambiante mundo del trabajo y la complejidad de la estructura social. Considera que pensar en los distintos ámbitos de desempeño posibles de los trabajadores permite tomar distancia del concepto de puesto de trabajo y acercarse al de ocupación.

Como tal, la Formación Obrera deberá estar integrada a la FP, porque constituye la «competencia básica» de la formación para el trabajo, y está íntimamente ligada al futuro desempeño del trabajador en su función, la cual será de mayor calidad, en todo sentido, cuanto mayor sea su conocimiento de los deberes y obligaciones de las partes involucradas, sus referentes y representantes naturales para cada instancia y la historia que respalda esa representatividad y referenciación.

Ello es aún más necesario ahora que antes, cuando la existencia de un sistema de empleo formal facilitaba la sindicalización y mantenía la representatividad. En el nuevo modelo, los trabajadores están más huérfanos que nunca. A través de la FP, convenientemente dotada de instancias de Formación Obrera, debe encontrarse un campo fértil de trabajo de concientización.

La FP en manos de las organizaciones sindicales es una acción con fuertes connotaciones políticas que, por lo tanto, debe incorporar en su ejecución contenidos y definiciones de esta naturaleza. La FP está vinculada, por sus mismas

características, con el sistema educativo por un lado, y con el sistema de relaciones laborales por el otro. Pero cuando son los sindicatos los protagonistas, desde su planificación hasta su ejecución hay que vincularla con la Formación Obrera o la Capacitación Político-sindical.

Con base en estas definiciones, la CGT plantea que si bien históricamente la FP y la FS han tenido desarrollos paralelos y no convergentes, quizás esto no obedezca a otra cosa que a un problema de claridad en la definición de los ámbitos de incumbencia. La Formación Obrera será más fácil de articular y de hacer converger con la FP, cubriendo un espacio que está absolutamente vacío en la educación -profesional o de cualquier otro tipo-, que es el que se refiere a la estructuración de una identidad de clase. La FS es la FP que un sindicalista debe recibir para ejercer su función. No existe en este caso una falta de articulación sino una integración total. En este sentido, es fundamental que las organizaciones gremiales organicen y gestionen, en forma directa, los servicios de FP incluyendo en ella la lógica sindical.

El problema es cómo articular Formación Obrera con FP y con qué contenidos; cómo hacer llegar a los trabajadores que participan en los cursos de reconversión y FP, el pensamiento y las definiciones políticas del sindicalismo; cómo incorporar módulos de Educación Obrera dentro de los cursos de FP logrando que el trabajador entienda que ellos hacen a los objetivos de incrementar su capacidad laboral y; cómo hacer que interese, cuando el discurso sindical no goza del prestigio de otras épocas.

Para comenzar a inscribir la FP en un contexto político, la Central plantea las siguientes preguntas:

- ¿Qué relación existe entre productividad e inversión productiva? ¿Hasta qué punto las crecientes demandas de productividad del sector empresario se canalizan luego en verdaderas inversiones para la producción?
- ¿Qué papel debe asumir el conocimiento obrero? Se habla permanentemente de la sociedad del conocimiento, de un empleo a futuro donde el elemento fundamental será la capacidad intelectual de los trabajadores y el trabajador se pregunta a quién servirá en última instancia ese saber: ¿a la recuperación de la soberanía de los trabajadores, o solo a mejorar la productividad y competitividad empresaria sumiendo a los obreros en un proceso de neofeudalización?
- En un mercado laboral tan segmentado y heterogéneo, ¿qué políticas deberán instrumentar los sindicatos para lograr que los trabajadores asuman su identidad de tales sin quedar subsumidos en la identidad de la empresa? y; ¿cómo lograr que ese autorreconocimiento se identifique también con la organización sindical?
- ¿Quiénes representan hoy las organizaciones sindicales? ¿Es posible que se sigan circunscribiendo solo a los asalariados? Es tal vez, el momento de estable-

cer acciones que permitan incorporar en la representación a todos aquellos sectores sociales que constituyen el universo laboral: jóvenes en busca del primer empleo, desocupados y excluidos, personas con discapacidades, microemprendedores, sectores todos que tienen en común carecer de representación política para gestionar medidas que resuelvan sus dificultades, y que necesitan encontrar en las organizaciones sociales un espacio de pertenencia.

Por lo demás, la CGTRA no realiza por sí misma actividades de FP, y se ha limitado a difundir esta dimensión mediante seminarios de FS, desde su Instituto Jauretche, el cual diferenció un Departamento de Educación Sindical e Investigación de otro de Formación Profesional, Ocupacional y Educación Formal, este último a cargo del mencionado Foro Sindical. Sin embargo, existe a nivel de las organizaciones de primer y segundo grado una práctica concreta en materia de articulación de FP y FS (5), y un nuevo emprendimiento, el Instituto Tecnológico Mercantil Argentino (ITMA), presenta un modelo avanzado en sus principios de operación futura. (6).

5. En el análisis detallado de Argentina, se encuentran otros ejemplos de experiencias concretas (CGT, 1999; Orsatti, 1999):

- la Unión Obrera Metalúrgica sección Quilmes ha realizado con una Universidad Nacional de la zona, actividades educativas que combinan cursos técnicos, seminarios para el área de gestión, cursos en el área de informática, y cursos sociolaborales para delegados de fábrica.
- el Sindicato del Seguro ofrece competencias básicas que incluyen el tema derecho laboral.
- el Sindicato de Mecánicos Automotores ofrece, además de la FP, "otros cursos", que incluyen la organización del trabajo.
- la Federación de Trabajadores del Agua, combina la FP con un curso de capacitación sindical.
- el sindicato de trabajadores de farmacia combina en su carrera de auxiliar de farmacia módulos sobre capacitación en leyes laborales, en especial convenios colectivos.

El tema condiciones y medio ambiente de trabajo aparece repetidamente en los cursos de FP (Trabajadores de Edificios, UOM, SMATA, trabajadores de farmacia).

En dos casos, el sindicato de docentes particulares y de obreros de la construcción, sus aportes al Foro registran una reflexión estratégica explícita sobre la proyección de la FP hacia la FS, que tiene una aplicación en la incorporación de módulos político-sindicales a las actividades de FP.

6 El recientemente creado ITMA (agosto 2000), por la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y la Cámara de Empresarios Mercantiles (CAME), presenta en su carta institucional un enfoque claramente alineado en esta perspectiva mixta de la FP y FS: además de los contenidos propios de FP, se plantea "promover la formación político-sindical de los afiliados", y "realizar actividades de extensión educativa y cultural, mediante el dictado de cursos, conferencias, seminarios, talleres". También está explicitado en las áreas de trabajo, en cuanto a que, además de las áreas de FP y de Formación en Políticas Empresariales, se incluye el área de Formación en Políticas Sindicales, cuyo objetivo es "propender a la comprensión de la situación histórico-política del trabajo a partir del análisis crítico de ciclos históricos anteriores, facilitando los procesos de formación a partir de debates respecto de algunas cuestiones básicas del accionar sindical. El proyecto de capacitación estará desarrollado en función del eje Historia del Trabajo, más módulos complementarios a la actividad".

Los objetivos centrales del Instituto son: "desarrollar un sistema de formación-calificación profesional", "facilitar la terminalidad media-terciaria", "establecer una política de capacitación docente, implementando el profesorado de formación profesional", "analizar los aspectos referidos al desarrollo curricular, soporte pedagógico y didáctico, calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en la formación de adultos y la formación para el trabajo", "diseñar carreras terciarias que permitan a los egresados, en el marco de la ley de educación, su articulación con universidades"; elaborar e implementar metodologías de educación a distancia; "estimular la formación empresarial en las micro, pequeñas y medianas empresas".

4. Hacia un enfoque integrado de la OIT y el sindicalismo

En este capítulo se introduce la perspectiva de la OIT sobre el tema de la articulación entre formación profesional y formación sindical y se recogen las ya presentadas de origen sindical, incluyendo algunos nuevos elementos.

4.1 Posicionamiento de la OIT

En el marco de su reconocimiento a la importancia de articular FP con FS, Cinterfor/OIT (2000a y 2000b) plantea tres situaciones:

1. La FS para representantes sindicales cualificados que participen en la negociación de la FP en los niveles nacional, regional, local y surpranacional.
2. La FS en módulos o contenidos sistemáticos de temas vinculados a su tradición, o la de la educación obrera, que formen parte directamente de experiencias de FP. El marco en que se presenta esta variante es el debate sobre si, en el caso que el sindicalismo realice por sí mismo FP, habrá de limitarse a entregar una capacitación de tipo técnico, no demasiado diferente a la que podría entregar un instituto privado, o si se busca una integralidad y una coherencia entre las acciones formativas y los otros ejes de acción del sindicato.
3. La FS desarrollada mediante seminarios sindicales sobre FP, que promuevan el intercambio de las experiencias desarrolladas por cada Central, favoreciendo su sistematización.

En la ya mencionada Reunión Técnica «Los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina», de mayo de 2000, los acuerdos con el sindicalismo plantearon la articulación entre FS y FP, con base en los siguientes principios generales:

- La participación sindical en la FP está entroncada en la lucha histórica del movimiento obrero por la democratización en el acceso al conocimiento, tanto a través de la FP como de la educación regular. Tiene que ver, por tanto, con los valores y principios del sindicalismo, así como también con su constante búsqueda de espacios de participación y negociación, que les permitan cumplir su misión fundamental: la defensa de los derechos de los trabajadores y

trabajadoras, su desarrollo personal, profesional, cultural y económico, la defensa del concepto de ciudadanía como una idea solo cabalmente concretable a través de la integración plena de todas las personas a la oportunidad de llevar una vida digna.

- La concepción de educación y de FP integral, debe estar asentada en los valores históricos y constitutivos del movimiento obrero: justicia social, igualdad, solidaridad, respeto de la diversidad, libertad de opinión, expresión y organización, reconocimiento del saber como producción colectiva, entre otros.

En el plano de las tareas concretas a llevar adelante en este campo podrían mencionarse, por citar un ejemplo, algunos de los lineamientos de acción que surgieron del Seminario «Los trabajadores, el diálogo social y la formación profesional»:

- Desarrollar instrumentos y recursos destinados a apoyar la capacitación de las organizaciones sindicales para su intervención en espacios de decisión en materia de FP.
- Producir materiales y recursos didácticos para su uso en actividades de FS, de tipo presencial, a distancia y mixtos.

En otros aportes de especialistas vinculados a la OIT se encuentran mayores precisiones respecto de este tema:

- Valverde (op. cit) destaca que el sindicalismo tiene un papel especial, en cuanto a la necesidad de hacer mayor hincapié en la formación sobre los aspectos humanos y sociales de las empresas que son determinantes, para la democratización de las relaciones colectivas de trabajo. Para ello, toma en cuenta que los factores humanos (motivación, comunicación, satisfacción laboral, normas de grupo) en la producción son elementos básicos de la teoría administrativa moderna, en relación con la democratización de las estructuras laborales. También señala que, si bien los sistemas de FS y de FP son distintos, ambos están dirigidos a la preparación de los trabajadores, y pueden tener notables puntos en común en lo referente a la cualificación profesional progresiva. La FS ayuda a los trabajadores a comprender mejor los problemas sociolaborales y los estimula a encararlos desde una perspectiva interdisciplinaria que concibe el conocimiento como un todo y no como una suma de materias fragmentadas e inconexas. Más en general, destaca la necesidad de que el sindicalismo tenga una noción clara del modelo de FP más conveniente para los trabajadores, además de la sociedad y las empresas, con centro en la preservación del valor social del trabajo.
- Casanova y Graña (op. cit) introducen una perspectiva histórica, según la cual en los países en que el sindicalismo comenzó tempranamente con actividades educativas, mediante la organización de centros y escuelas de formación, los principios de la educación obrera, con sus componentes de for-

mación política y sindical, aparecían en general, integrados con aquellos más vinculados a una específica formación para el trabajo (1) .

- Barreto (2000) señala que la FP proveniente de los sindicatos debe contener ciertas particularidades, referidas a la propia naturaleza de la institución que presta el servicio, y recomienda la presencia en la formación de una conciencia crítica del entorno y la cultura, así como nociones básicas de los derechos de la ciudadanía y de su papel de trabajador subordinado, y de la atención a las expectativas individuales del trabajador en tanto tal, y en tanto persona, con intereses muchas veces diversificados. Este autor también destaca el aporte del enfoque de la competencia laboral, señalando que tiene dos facetas fundamentales: una que consiste en reflejar las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar, el cual no se limita únicamente al conocimiento y al capital cultural puesto en juego, y otra, que resulta de una relación explícita con el resultado o desempeño requerido. Para ello, trae como ejemplo el caso del sistema Conocer mexicano, el cual no se relaciona exclusivamente con el desempeño de un puesto de trabajo, sino que puede ser transferible para el ejercicio de grupos comunes de aplicación. Se plantean aquí tres niveles: a) competencias básicas, asociadas a comportamientos de índole formativo: lectura, aritmética, comunicación oral; b) competencias genéricas o transferibles, comportamientos comunes a ciertas profesionales, habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, planear y; c) competencias técnicas o específicas, vinculadas a ciertos lenguajes y funciones productivas, como el ajuste de controles de máquina de tipo semiautomático (cepillos, fresas, tornos). Así delimitado, el concepto de competencia hace más corta la distancia entre calificación y desempeño efectivo. La calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, y la competencia es la capacidad real de realizarlas.

1 Valverde (2000) revisa la historia de largo plazo, para destacar que la instrucción profesional organizada está muy vinculada con la aparición de las corporaciones gremiales en la Baja Edad Media, las cuales se constituyen en institucionales sociolaborales y pedagógicas para la transmisión de las artes y la conservación de los oficios, mediante sistemas de aprendizaje centrados en el trabajo y según modelos jerarquizados de graduación, que culmina con los talleres-escuela, en que se mezclan la instrucción y el trabajo. El estancamiento técnico de los gremios, en el marco del desarrollo del capitalismo produjo una crisis final en este sistema de aprendizaje gremial, surgiendo entonces la formación técnica extragremial, en escuelas militares, órdenes religiosas, centros de ciencias aplicadas a las artes, academias de arquitectura, escuelas de dibujo y centros de manufactura-escuela. Más adelante, los movimientos obreros y la aparición del pensamiento socialista traen nuevas perspectivas en el campo de la formación técnica, considerando la instrucción como factor de producción, y nuevos planteamientos entre trabajo y educación: la escuela societaria, los falansterios, la educación politécnica, las escuelas del trabajo, las escuelas de artes y oficios y los institutos mecánicos.

4.2 Consensos sindicales

Una primera cuestión es la de los conceptos y definiciones utilizadas. En el enfoque de ORIT, la FS es una dimensión claramente diferenciada de la FP y la EF, coincidiendo en este sentido con el posicionamiento de Cinterfor/OIT. Asimismo, en los planteos de las centrales nacionales se encuentran diversos matices, en general, dirigidos a profundizar en el contenido de la FP y la FS. En los dos casos nacionales estudiados aquí se comprueba que, en Brasil, la CUT comparte este criterio general, utilizando la expresión educación sindical como sinónimo de FS, educación escolar y educación básica para referirse a la EF. Además, distingue la educación profesional de la calificación profesional, reservando esta última para la impartida por el Sistema S. Se destaca también la incorporación al análisis de la educación no formal o no regular.

Por otro lado, en Argentina, la CGTRA parte de las tres dimensiones educativas básicas, pero reserva a la FS la tarea de formación de cuadros sindicales, y agrega lo que denomina Formación Obrera, con eje en la idea de cultura del trabajo, en la búsqueda de una identidad de clase, a través de la formación en los derechos y obligaciones que genera el trabajo (2).

Pero otras organizaciones sindicales presentan matices:

- En el área andina, se identifica la FS con la FP, por ponerse el eje en que ésta última se aplica sobre trabajadores sindicalizados, o porque es realizada directamente por las organizaciones sindicales (3).

2 En la tradición argentina, también se utiliza la expresión extensión cultural (con implicancias educativas), que se refiere a actividades destinadas a la ampliación del universo de conocimientos, habilidades y capacidad comunicacional de las personas, que los sindicatos organizan generalmente con la modalidad de cursos cortos, seminarios y conferencias. Las actividades de mayor tradición en este campo son las de teatro, música, enseñanza de idiomas, mejoramiento de la economía doméstica, y últimamente, cursos sobre problemas de la juventud y educación sexual y SIDA (Orsatti, 1999).

3 Un ejemplo en esta dirección es la reseña realizada por OIT de la FS en el área Andina (OIT, 1999), donde se afirma que :

- La FS puede integrar en su quehacer las funciones de la formación laboral y/o profesional, asumiendo que es parte de su responsabilidad ofertar a los trabajadores la capacitación técnica que les permita actuar de manera más competitiva en el mercado de trabajo. Este enfoque posibilita crear un espacio mayor de encuentro entre la FS, los trabajadores como sujetos de aprendizaje y el contexto económico y productivo en que éstos se desenvuelven.

- La FP, o más específicamente, la capacitación laboral, constituye un campo de demandas que muchas centrales han señalado como importante para la formación sindical.

- De alguna manera, apostar por la integración de estas áreas formativas, parte de considerar al trabajador en sus múltiples dimensiones como son la personal, social y laboral, y desde esta perspectiva los programas deben responder a esta diversidad de aspectos. Sin embargo, asumir de manera no sistemática la combinación de estos niveles formativos conduce a una suma de cursos poco relacionados entre sí y sin ninguna perspectiva integradora.

Se concluye en la conveniencia de promover la importancia de integrar la formación profesional como un área específica de la formación sindical.

El documento también destaca que en la subregión el caso venezolano de la CTV es una experiencia que asume como única las dos funciones formativas.

- En México, la CTM distingue cuatro grandes campos de la acción educativa sindical, a la que denomina “educación de los trabajadores” como eje articulador (Montiel, 2000): FS, en la tradición de formación de cuadros en los ámbitos político, económico, cívico y social, de y para la gestión sindical; EF, definida como el conjunto de tareas y niveles del sistema educativo formal, desde el analfabetismo, primaria, secundaria, bachillerato, hasta la educación técnica superior; FP, que engloba el caudal de experiencias e instrumentos de capacitación y adiestramiento en, y para el trabajo, que el trabajador va acumulando a lo largo de su vida laboral, en su paso por las empresas, por los sistemas educativos públicos o privados, por iniciativas sociales; y la formación cultural y comunitaria, compuesta por iniciativas de extensión de la vida cultural, deportiva, recreativa y social que vincula a las organizaciones sindicales con las familias y las comunidades donde se desenvuelven los trabajadores.

En el plano de las propuestas estratégicas, la reseña ha encontrado enfoques favorables a la interrelación entre FP y FS, con distintas perspectivas como fundamento y diferente significado, según que la FP sea realizada directamente por el sindicalismo o sea de carácter externo:

- La FS como parte de la educación integral, cuyo antecedente más remoto proviene en la teoría y práctica de anarquistas, socialistas y sindicalistas revolucionarios, con matices entre sí, de acuerdo a la experiencia de Brasil y Argentina. En este caso, también se destaca la necesidad de una educación que reivindique la pertenencia de clase y la adquisición plena de la ciudadanía por parte del trabajador.
- La FS como parte de un continuo educativo a lo largo de la vida, dentro del enfoque de educación permanente y educación de adultos, centrado en la EF y la FP.
- La FS como parte del trabajo político-sindical dirigido a que la FP sea concebida como integrante del sistema educativo público, organizado desde la óptica de los trabajadores. Incluye también, la preparación para el trabajo en materia de estrategia de alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil en este tema.
- La FP como contenido específico de la formación político-sindical, al menos en una etapa previa a la incorporación al sistema estatal.
- La FS para la participación sindical en todas las instancias de la FP estatal y la FP privada empresaria.

Otro ejemplo es el de los trabajadores de la energía en Argentina (CGT, 1999), cuando señalan que la educación sindical tiene cuatro funciones: capacitación técnica al trabajador para el buen desempeño de su trabajo; FS para una auténtica conducción gremial; formación humana y social de la persona que trabaja; y capacitación de los trabajadores para participar en la gestión empresaria y política del Estado, al más alto nivel en la conducción sindical.

Dos distinciones son particularmente importantes:

- Entre FS y educación o formación obrera, considerada ésta como formación en la cultura del trabajo, que incluye los derechos y obligaciones que genera el trabajo y la definición y fortalecimiento de una identidad de clase. Se la ha considerado también como, la competencia básica de la formación para el trabajo. Esta triple distinción podría ser útil para plantear las funciones diferenciadas de carácter político, ideológico y técnico de la educación.
- Entre formación técnica-profesional general y específica, o entre competencias genéricas-transferibles y técnicas específicas.

Respecto de estos puntos, es aprovechable el criterio utilizado por Valverde (2000) que encuentra cinco áreas de contenido de la educación sindical:

- Formación básica, para enfrentar situaciones de déficit educativo proveniente del sistema formal de educación, incluyendo el analfabetismo funcional.
- Formación político-sindical, centrada en temáticas vitales para el desarrollo organizacional del sindicato, su participación sociopolítica, y la unidad interna y externa de sus planteamientos políticos y sindicales. Se refiere a la identidad y estrategia sindical, normas, directrices, ideario, posicionamientos coyunturales y estructurales, lineamientos congresales, ética y política sindical, evolución del sindicalismo, relaciones institucionales nacionales e internacionales.
- Formación técnica y profesional. Se refiere a la educación relacionada con el desempeño técnico de sindicalistas especializados en diferentes ámbitos profesionales. Ayuda a resolver cuestiones operativas en sus puestos de trabajo o en una secuencia productiva. Repercute favorablemente en la gestión sindical de los dirigentes en sus empresas. Incluye la evaluación de tareas, estudios del trabajo, productividad, salud laboral, gestión cooperativa, formación de microempresas, técnicas de producción y comercialización para el sector informal, gestión de recursos humanos, administración presupuestaria, contabilidad, métodos de organización del trabajo, formación de formadores.
- Formación social, jurídica y económica. Se refiere a la legislación sociolaboral, políticas económicas y productivas, modelos de desarrollo industrial y agrario, proyectos de integración, deuda externa, política fiscal, regímenes de salud y seguridad social, programas de empleo, flexibilidad laboral, globalización económica.
- Formación cultural y científica. Se refiere a temas vinculados a la diversidad cultural y el patrimonio histórico del país, expresiones de la cultura obrera y popular, difusión de tradiciones y formas autóctonas de expresión (involucrando a las comunidades y localidades), y la formación de la sensibilidad.

Resalta también el hecho de que el sindicalismo proyecta la FS no sólo hacia la FP (objeto de análisis central de este trabajo) sino hacia la EF, en aplicación del criterio de integralidad. Ello incluso ha llevado a que una de las variantes propuestas sea directamente la introducción de FS en la EF desde fuera del sindicalismo, mediante la incorporación de formación en derecho laboral y sindical en el desarrollo curricular de aquella.

Otro caso particular sería el del involucramiento del sindicalismo, a través de la FS, en el tema de la FP para trabajadores autónomos, es decir, candidatos a vincularse a las organizaciones sindicales (además de Valverde, op. cit. Cf Ermácora, op. cit.).

Respecto de la práctica concreta de interrelación entre FP y FS, el caso brasilero es el más relevante, por la concepción del Programa Integrar y del PFI. En el resto de confederaciones o centrales nacionales, además del caso argentino ya mencionado, podría contabilizarse:

- México, donde la CTM ha reconvertido (en su congreso nacional de 1998) la anterior Secretaría de Educación para darle cabida a la capacitación y adiestramiento (Montiel, op. cit.).
- Venezuela, donde la CTV ha creado el Instituto de Acción Educativa Sindical (INAESIN), que también se ocupa de ambas dimensiones educativas.
- Colombia, donde la Escuela Nacional Sindical (ENS) repite el mismo esquema.

Sin embargo, en todos estos casos, la fórmula utilizada parecer ser más bien la de compartir en la misma estructura la práctica paralela de la FS y la FP. En este marco, destaca la preocupación del Foro Sindical de Argentina por obtener una verdadera interrelación, en el mercado de una experiencia sindical que ya tiene antecedentes a nivel de las organizaciones de primero y segundo grado.

Por lo demás, este documento no ha considerado antecedentes internacionales, incluyendo América del Norte. Al respecto, Bensusán (1999) ha revisado otras experiencias de trabajo técnico sindical, que combinan la investigación y la formación, tanto la sindical como la profesional.

BIBLIOGRAFIA

- Barretto Ghione, Hugo (2000) La estrategia de la capacitación: un horizonte nuevo para la negociación y la acción sindical? Boletín Técnico de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n. 148, ene.-abril.
- Bensusán, Graciela (2000) Investigación sindical: la creación de nuevos recursos de poder. México: UAM-X.
- Bueno Fischer, María Clara (2000) Reflexões sobre a sistematização do Programa de Formação Integral. En: CUT. Escola Sindical Sao Paulo. A CUT e os novos desafios da formação sindical e da educação. San Pablo.
- Casanova, Fernando y Graña, Gonzalo (2000) La participación sindical en la formación profesional en América Latina y el Caribe. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT , n.148, ene.-abril.
- CGT; CUT; Força Sindical (2000) Carta de Río sobre la educación profesional en Brasil en el cambio del milenio. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n. 148, ene.-abril.
- CINTERFOR/OIT (1999) Declaración final del Seminario Subregional Los Trabajadores, el Diálogo Social y la Formación Profesional. Montevideo.
- CINTERFOR/OIT (2000a): Transformaciones recientes en los sistemas y políticas de formación profesional en América Latina y el Caribe.
- CINTERFOR/OIT (2000b): Reseña de las principales líneas de discusión de la Reunión Técnica sobre los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina. San Pablo.
- CGTRA (1999) El movimiento obrero y la formación profesional. El Foro Sindical: una propuesta para los nuevos desafíos. Buenos Aires: INET/OIT. ACTRAV/AECI.
- CGTRA (2000) Conclusiones del Taller Educación Obrera, Capacitación Político-Sindical y Formación Profesional: la experiencia argentina. Buenos Aires: Instituto Jauretche-Cinterfor/OIT.

- CUT (1999a) Política nacional de formação. Historia, principios, concepcao e organizacao nacional. San Pablo.
- CUT (1999b) Memoria da Primeira Conferencia da Politica Nacional de Formação. Forma e conteúdo, San Pablo, n. 9, dic.
- CUT (2000) La política de la CUT sobre formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n. 148, ene.-abr.
- DIEESE (1998) Formação profissional: un novo espaço de negociação. San Pablo.
- Ermàcora, Ramón (1998) La formación profesional en la estrategia de los trabajadores. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n.144, set.—dic.
- FES (1996) Un mundo una voz solidaridad. Los Secretariados Profesionales Internacionales. Por Heinz Bendt. Dusseldorf.
- Força Sindical (2000) Empleo, educación y justicia. Los nuevos mercados de trabajo: la educación y la recalificación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n.148, ene.-abr.
- Foro Sindical para la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador Argentino (2000) El movimiento obrero y la formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n.148, ene.-abr. Montevideo.
- Garmendia Arigón, Mario (2000) La legislación comparada sobre formación profesional. Una visión desde los convenios de la OIT. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Garzón, Luis Eduardo (2000) Los trabajadores y la formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n. 148, ene.-abr.
- Internacional de Educadores (2000) Conclusiones de la IV Conferencia Regional. San José de Costa Rica.
- ITMA (2000) Nota Institucional. FAECYS-CAME. Buenos Aires.
- Jiménez, Alberto (2000) Conceptos de los representantes de los trabajadores en el INAFORP. En Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n 148, ene.-abr.
- Larco, Giovanna; Carreras, Piera (1999) Estudio comparativo de la formación sindical en los países andinos. Lima:OIT.

- Lima, Almerico (2000) A CUT e os novos desafios da educação profissional. En: CUT-Escola Sindical. A CUT e os novos desafios da formação sindical e da educação. San Pablo
- Manfredi, Silvia (2000) Desafios da CUT no campo da educação do trabalhador. En: CUT-Escola Sindical. A CUT e os novos desafios da formação sindical e da educação. San Pablo.
- Montiel Coello, Mauricio (2000) Formación profesional y competencia laboral: iniciativas sindicales frente a un mundo en transformación. México.
- Moreira Lopez, Fernando Augusto (2000) A experiencia de formação da CNM. San Pablo: CUT-Escola Sindical .
- OIT (2000a) Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT (2000b) La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ORIT-CIOSL (1989) El Desafío del cambio: nuevos rumbos del sindicalismo. Documento final. XII Congreso. México.
- ORIT-CIOSL (1993) Democracia y desarrollo con equidad social y participación sindical. XIII Congreso. México.
- ORIT-CIOSL (1996) Plan escuela temática metodológica. Caracas.
- ORIT-CIOSL (1998) Estrategia sindical en negociación colectiva. Caracas.
- ORIT-CIOSL (2000a) Declaración política y conclusiones de la Conferencia Continental de Educación para la Vida: Una responsabilidad histórica del movimiento sindical y una prioridad de nuestros pueblos. San José de Costa Rica.
- ORIT-CIOSL (2000b) Declaración política y conclusiones del Encuentro Regional ORIT-CIOSL sobre la Educación a lo largo de la Vida: una propuesta sindical para la sociedad. San José de Costa Rica.
- ORIT-CIOSL (2000c) Acuerdos sindicales sobre formación profesional. Presentado en la Conferencia Continental de Educación para la Vida: Una responsabilidad histórica del movimiento sindical y una prioridad de nuestros pueblos. San José de Costa Rica.
- Orsatti, Alvaro (1999) Formación sindical en Argentina. Santiago de Chile: OIT/ETM.
- Rodríguez, Carlos (2000) Vínculos entre la formación profesional y la educación regular. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n. 148, ene.-abr.

- Serrao, Roberto (1999) Educación obrera y formación profesional. Buenos Aires.
- Valverde, Oscar (1998) Participación sindical en la gestión de la formación profesional y cooperación internacional. Ginebra: OIT/ACTRAV.
- Valverde, Oscar (2000) Participación sindical en las políticas de formación profesional. Boletín Técnico de formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n. 148, ene.-abr.

Este documento
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, marzo de 2001