

Diálogo social y Formación profesional:

CONSEJOS SECTORIALES TRIPARTITOS DE FORMACIÓN CONTINUA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



Dirección de Fortalecimiento Institucional
Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional
Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Secretaría de Empleo



Diálogo social y formación profesional: Consejos sectoriales tripartitos de formación continua y certificación de competencias

Lic. Susana Barasatian

Lic. Beatriz Cappelletti

Lic. Mónica Sladogna

I. Antecedentes

En un trabajo anterior dedicado a indagar la revalorización de la formación profesional en el sistema de relaciones laborales en Argentina¹, nos referimos al carácter reconocidamente “negocial” de dicho sistema, desde su impronta fundacional en la década del cuarenta. No consideramos posible comprender el desarrollo de la etapa 2003-2010, sin una referencia a prácticas y modalidades de abordaje de la temática de la formación a través del diálogo social condicionadas por los diversos contextos socio-económicos que atravesó nuestro país.

En efecto, la convergencia de las secuelas del proceso de industrialización sustitutiva promotor de la formación de la clase obrera industrial y un empresariado nacional, unidos a fuertes mutaciones políticas que favorecieron el desarrollo de un movimiento sindical vigoroso y un estado interventor en la economía y tutelar de las relaciones laborales, son los fundamentos en los que se desarrolla el tripartismo orientado por el estado durante la gestión del gobierno peronista (1945-55): *“El peronismo se planteó y logró canalizar los conflictos laborales y sociales hacia la negociación social bajo la tutela del Estado. La concertación social regulada en Argentina nace con el peronismo”* (Godio, 1995)².

En materia de formación profesional, se configura un proceso de vinculación del aprendizaje con el trabajo, impulsado por el estado y con participación activa de los sindicatos. La creación de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, las escuelas fábrica, la Universidad Obrera Nacional y la multiplicidad de escuelas sindicales creadas en el período, son ejemplos significativos de esta modalidad fundacional referida, que difiere de otros sistemas latinoamericanos que cuentan con una mayor configuración estado-empresarial, tal como lo señalan los estudios comparados de Cinterfor-OIT en la región.

Una etapa que revitaliza el debate y las propuestas sobre instancias de concertación social, se desarrolla a lo largo de los sesenta, caracterizada por una intensa actividad de convocatoria al diálogo social, la cual ya no es patrimonio exclusivo del Estado, sino que se instala en la iniciativa social.³ Nuevamente la formación profesional reconoce lo acontecido en el marco del diálogo socio-laboral: la creación del

¹ Cappelletti, Beatriz, Schutz, Jutta, Soto, Clarisa y Herrera, Miguel. “Actores sociales y formación en Argentina”, CINTERFOR-OIT, 2000.

² El impulso a la organización gremial de trabajadores y empleadores, la promoción de la negociación colectiva y la creación de institutos sociales de participación, se enumeran como las razones que ubican en este período el punto de partida de la concertación social en el país.

³ En el estudio arriba citado del año 2000, hacemos referencia a las distintas propuestas de concertación social en la etapa.

CONET⁴, organismo público descentralizado y de constitución tripartita, que será el ámbito rector – y ejecutor – en materia de formación técnico-profesional hasta principios de la década del noventa.⁵ La formación profesional ofrecida desde el CONET apareció como una alternativa para la adquisición de oficios por parte de jóvenes que no continuarían la formación media o por parte de quienes no podían sostener su participación en el sistema educativo.

Se sucede luego un largo período de “concertación entre paréntesis”, en el cual se atraviesan dos dictaduras, con un fugaz y traumático proceso de transición entre ellas como es el tercer período peronista (1973-76) en el que se desarrollan experiencias inconclusas de participación y diálogo social. En particular, durante la última dictadura tuvo lugar, como parte de lo que podríamos denominar “disciplinamiento social”, una marcada política opositora hacia los representantes del diálogo social: la disolución de la CGT, la eliminación de la negociación colectiva, fueron algunas de las expresiones de ese proceso. Por otra parte, la política económica orientó el capital hacia el sistema financiero y no hacia lo productivo, aspecto que contribuyó al inicio de una de las etapas de desindustrialización que viviera nuestro país.

Con la transición democrática en 1983 se retoma la idea del acuerdo y la concertación, a nivel del sistema y los actores políticos y también en el marco de las relaciones laborales: hay coincidencia en los análisis respecto del rumbo errático y frustración de las convocatorias emanadas del gobierno radical⁶: la invitación al diálogo no provenía de una estrategia genuina de concertación sino para compensar efectos de derrotas parlamentarias o, eventualmente, buscar legitimidad de políticas diseñadas previamente de modo unilateral.

En cuanto a la formación profesional, en esta etapa no figura en la agenda del diálogo socio-laboral y está anclada en el mundo educativo, y en el esfuerzo de capacitación llevado adelante por sindicatos, empresas e instituciones de la sociedad civil, de un modo paralelo, sin marco alguno de integración.

Hacia el final del gobierno del Presidente Alfonsín, se produce la reapertura del proceso de negociación colectiva y la reconstitución del Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil, decisiones que revitalizan el diálogo de un modo más institucionalizado en el marco de la negociación de convenios colectivos y en el establecimiento de un mecanismo institucional de participación sectorial.⁷

Con la asunción en julio de 1989 del nuevo gobierno encabezado por el Presidente Menem, se encara una profundización del proceso de ajuste estructural en la economía del país, con decisiones de política donde la regla es la unilateralidad. Este proceso impondrá fuertes límites a la negociación social en los primeros tramos de gestión y será una variable fuerte en la definición y tono de los alcances de la concertación en la etapa. La normativa laboral pierde vigor y esto repercute en la dinámica de los actores: el movimiento sindical se desubica, intenta autorreferirse a

⁴ Consejo Nacional de Educación Técnica, creado en 1959 en jurisdicción del entonces denominado Ministerio de Educación y Justicia. Su Consejo Directivo estaba integrado por representantes del estado, de las asociaciones profesionales docentes, de organizaciones de empresarios y sindicales.

⁵ En 1991 se transfieren competencias de FP al Ministerio de Trabajo de la Nación.

⁶ Cappelletti y otros, *Ibidem*.

⁷ Análisis del instituto, su escasa densidad institucional y discontinuidad desde su creación en 1964, hasta su recuperación con funcionamiento sistemático a partir del 2003. Echemendy, 2011.

sus tradiciones de negociación política y tutela normativa, pero queda sometido a una estrategia de supervivencia organizacional.

Los noventa tienen un “tono común” en la región: Otra vez “la concertación entre paréntesis”, esta vez por la hegemonía unilateral en las políticas económico-sociales, impulsoras de un rol excluyente del mercado. Será durante la vigencia del pensamiento neoliberal en esta década cuando se da el tránsito de una economía industrial hacia una financiera, agropecuaria y de servicios, con apertura irrestricta de los mercados, privatizaciones y retroceso del rol del Estado. La Argentina, con un panorama de fuerte unilateralidad en la aplicación de políticas, sólo exhibe algunas excepciones en los márgenes, que no van más allá de “buenas prácticas”.

En cuanto a la formación, esta se transforma en una demanda vinculada a la discusión sobre productividad. En paralelo, se descentralizan los centros de FP y las escuelas técnicas, se clausura el CONET, y surgen nuevos actores en los mercados privados de formación y en ámbitos descentralizados en el nivel local. Este panorama fue acompañado por un traslado de competencias al Ministerio de Trabajo, situación que lejos de ser auspiciosa, en la etapa evidencia un actor estatal muy débil, que destina escasos recursos para objetivos de participación social y sectorial y de desarrollo institucional.

En efecto, en el ámbito del MTSS se impulsaron una variedad de iniciativas tendientes al desarrollo de espacios de formación tripartitos en el nivel local o sectorial. Los mismos se desarrollaron en los “márgenes”. La centralidad de los recursos y esfuerzos se destinaron a programas coyunturales, generalmente focalizados, destinados por un lado, a atender a los desempleados afectados por los procesos de la “reconversión productiva” y por otro, a crear un mercado privado de capacitación en sintonía con las políticas de desregulación macroeconómicas, laborales y en consonancia con el rol asignado al Estado y sus funciones.

La gravedad de la crisis –institucional, política, social y económica– en la Argentina de fines del 2001 puso de relieve una vez más al Diálogo Social como un instrumento con fuerte potencial. En este sentido, la puesta en marcha del “Diálogo Argentino” durante el año 2002, fue una iniciativa cuyo principal resultado fue contener el impacto sobre los sectores más desprotegidos, con la puesta en marcha del Plan “Jefas y Jefes de Hogar Desocupados”, otorgando un ingreso mínimo a las familias y propiciando espacios multiactorales para el monitoreo del programa.

El gobierno del Presidente Kirchner, iniciado en mayo de 2003, instaura una nueva etapa en la vida democrática argentina en la cual privilegia al Estado como promotor de las políticas públicas, reconociendo la gravedad de la crisis social, se apoyó en los siguientes ejes centrales:

- Continuar la implementación de las estrategias destinadas a contener la dramática situación social a través de la mejora de la gestión del Programa para Jefes y Jefas de Hogar, financiado inicialmente con recursos provenientes de retenciones a las exportaciones, sector que resultó muy beneficiado por los nuevos precios relativos.

- Promover la jerarquización del empleo como eje de las políticas públicas colocando nuevamente al trabajo como eje vertebrador de la construcción ciudadana de la sociedad argentina.
- Generar un patrón de crecimiento económico con inclusión orientado a la producción nacional y el empleo y sustentado en un conjunto de políticas macroeconómicas, sociales y laborales.
- Impulsar una política destinada a la recuperación del poder de compra de los salarios, seriamente erosionados por la convertibilidad, la devaluación y la posterior inflación de comienzos del 2002. La convicción de que sin una política de ingresos redistributiva era imposible -ética y económicamente- avanzar en la recuperación, llevó al gobierno a elevar el valor del salario mínimo vital -inmóvil por una década- en el marco de un ámbito tripartito (Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil).

La mencionada convocatoria – que será sistemática a lo largo del período 2003-2010 – junto con otros espacios de diálogo social en la gestión de las políticas socio-laborales, introduce un dato inédito en la historia reciente, reseñada más arriba. En efecto, en el ámbito del Ministerio de Trabajo funcionan otros ámbitos con institucionalidad y representación propia, para el seguimiento y la consulta en materia de políticas específicas: la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias, estos últimos objeto de tratamiento en el presente apartado. Todos ellos orientados al fortalecimiento de la institucionalidad democrática a través del reconocimiento y la participación de las organizaciones representativas de la sociedad.

II. Un nuevo régimen de empleo y su incidencia en el diálogo sobre formación profesional. Cambios y perspectivas del período 2003-2011.

Retomaremos aquí algunos conceptos desarrollados hace algunos años sobre los cambios en la formación profesional, el rol del Ministerio de Trabajo como promotor de los mismos y la modalidad de participación de los actores de la producción y el trabajo⁸. Los últimos veinte años nos muestran cambios importantes en la percepción y definición de las funciones que cumple la formación profesional. Estos cambios se vinculan a la impronta que tuvieron en nuestro país la problemática del desempleo y las respuestas que desde las políticas de empleo se planteó el Ministerio de Trabajo.

Si se analiza a la formación profesional vinculada, como se afirmó en el capítulo precedente, al diálogo social y sus particularidades, puede afirmarse que ella ha cumplido al menos, cuatro funciones en la vida social de nuestro país. La primera,

⁸ SLADOGNA, Mónica G.: “Las condiciones para el conocimiento productivo”. En MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN: “Revista de Trabajo: Desarrollo e innovación. Empleo y competencias”. Año 4 – Número 5 – Nueva Época – 2008.

desarrollada durante los años 60, 70 y 80, con un sesgo social y con un protagonista institucional el CONET y la segunda, durante la década del 90, acompañando los procesos de reconversión productiva y atendiendo a quienes eran expulsados del mercado de trabajo⁹. Las otras dos funciones son las que denominamos de inclusión social y de formación continua.

A partir del período 2003-2006, ya en el marco de un mercado de trabajo con claros signos de reactivación, la formación profesional pasó a ser considerada un factor de inclusión social¹⁰, orientada a favorecer la incorporación de quienes carecían de las competencias laborales requeridas o que debían actualizarlas para su adecuación a la demanda.

El ejercicio de estas dos funciones, tanto la de contención como la de inclusión, fueron decisivas en las políticas de empleo de cada época y la vincularon activamente con modalidades propias de uno y otro contexto socio-económico de atender poblaciones vulneradas.

A partir del 2007, con un mercado de trabajo que muestra un descenso sustancial del desempleo, la formación es pensada como un proceso continuo que permite acompañar la adecuación de las competencias del trabajador a los requerimientos de la innovación tecnológica y organizacional. En esta perspectiva, la formación debe también atender a los requerimientos de formación de los trabajadores ocupados. Las empresas se convierten en el foco de atención para investigar: las condiciones de acceso a los conocimientos, las modalidades de aprendizaje y de evaluación de los mismos, los requerimientos a los docentes y tutores. En este sentido, la empresa es el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida requerido por una economía enmarcada en el cambio tecnológico¹¹.

⁹ Ley de Empleo- 24013: Título V. DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN, DE EMPLEO Y DE ESTADÍSTICAS. CAPÍTULO 1. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Artículo 128. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar: a) creación de empleo productivo; b) reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados; c) reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva; d) el primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral; e) la mejora de la productividad y transformación de las actividades informales". Diciembre de 1991.

¹⁰ Programa Jefes De Hogar - Componente De Formación - Prestación De Formación Profesional - Reglamento Operativo 2003: En pos de consolidar el Derecho Familiar de Inclusión Social, la implementación de la PRESTACIÓN DE F.P. busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Promover una estrategia de inclusión social y de ampliación de la ciudadanía de los sectores más vulnerables de la comunidad
- Promover el acceso de los beneficiarios del Programa Jefes de Hogar a formación profesional
- Orientar la formación profesional a la demanda de los sectores de actividad económica, en el marco de las economías regionales
- Integrar competencias específicas y transversales que permitan la adaptación de los trabajadores a un entorno heterogéneo de posibilidades de reinserción laboral
- Promover el diálogo social y el desarrollo institucional en todas las localidades del país.

En esta misma línea corresponde analizar el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) creado mediante el Decreto 1506, en el año 2004, con el objetivo de poner en marcha un esquema de políticas activas de empleo que brinden apoyo a los trabajadores desocupados del Programa Jefes de Hogar (PJH) en la búsqueda de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción laboral.

¹⁰ No puede dejar de llamar la atención el cambio que en este sentido se fue verificando en las políticas llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación Social a partir del año 2006, que implicó la institucionalización de sus programas y la perspectiva de conformar un Sistema Nacional de Formación Continua que le permita ir acompañando los cambios productivos de los sectores de punta y aportando a la formación de los grupos más vulnerados del mercado de trabajo.

¹¹ No puede dejar de llamar la atención el cambio que en este sentido se fue verificando en las políticas llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación Social a partir del año 2006, que implicó la

En este nuevo planteo el objetivo de las políticas públicas de formación profesional es entonces atender a las necesidades de trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que las demandas productivas vinculadas a los nuevos imperativos de la competitividad. La formación es percibida no sólo como un anhelo de las personas, sino también como un factor clave de las políticas de promoción de la competitividad y de la equidad social, transformándose así en un cruce de caminos entre las políticas sociales y las políticas de competitividad económica.

Quizás la expresión más acabada de esta nueva función la plantea la Organización Internacional del Trabajo que define a las políticas como de formación y aprendizaje permanente que atiende por igual objetivos económicos y sociales, con una fuerte impronta en la innovación tecnológica y en la transformación de las actividades de la economía informal en trabajo decente¹².

II.a. Nacional, sectorial y territorial: las coordenadas de las nuevas políticas de formación profesional.

Las políticas de formación profesional que el Ministerio de Trabajo, llevó adelante en un contexto de crecimiento económico y de disminución de los índices de desempleo, fue generando cambios que acompañaron estos procesos y la vincularon activamente con la necesidad de la creación de un Sistema Nacional de Formación Continua.

Este cambio se sustentó en el análisis de la nuevas condiciones de generación de ciudadanía que se relacionan no sólo a partir del vínculo entre el ciudadano educando y el Estado educador, sino del vínculo y la calidad del mismo entre el mundo de la empresa –como ámbito privilegiado de la innovación y el desarrollo tecnológico- y el mundo del trabajo (mundo que abarca a trabajadores en actividad y desocupados, en el trabajo formal e informal).

Por otra parte, abordar los temas de la innovación tecnológica, las condiciones de su utilización y los requerimientos a ella ligada de formación continua, es proponer una modalidad de intervención estatal que exceda, sin negar su importancia, las propuestas normativas y avance en la consolidación de los espacios de diálogo y consenso social de actores cuyos resultados impacten en el conjunto de la población.

La creación del Sistema de Formación Continua demanda en primera instancia, una institucionalización del diálogo social que el MTEySS ha promovido a través de la creación de los Consejos Sectoriales de Formación profesional y Certificación de Competencias Laborales.

La generación y consolidación de los Consejos favorece la legitimidad sectorial y pública de los elementos que son factor de integración y ordenamiento de este

institucionalización de sus programas y la perspectiva de conformar un Sistema Nacional de Formación Continua que le permita ir acompañando los cambios productivos de los sectores de punta y aportando a la formación de los grupos más vulnerados del mercado de trabajo.

¹² OIT: “Resolución Nro. 195/04: Recomendaciones para el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”. Ginebra, Junio de 2004.-

Sistema de Formación Continua. Así, es en el marco de las actividades diseñadas e implementadas por los actores que participan de los Consejos:

- Se desarrolla la estrategia de formación de trabajadores y trabajadoras que el sector requiere para el corto, el mediano y el largo plazo.
- Se transparentan los oficios a través de la creación y legitimación de las normas de competencia laboral que permite ordenar la oferta formativa y los instrumentos y procedimientos para la evaluación y certificación de competencias laborales.
- Se identifican, fortalecen y certifican la calidad de las instituciones de formación y de reconocimiento de las competencias de los trabajadores.
- Se desarrollan y legitiman los programas para la formación docente y el desarrollo de diseños curriculares vinculados a las normas de competencia laboral.

Este intento consecuente de desarrollo de un Sistema Nacional de Formación Continua es la respuesta que el Estado considera más pertinente frente a la tensión producida por una demanda creciente de formación profesional en un contexto de crecimiento económico y la percepción de una falla del mercado definida en términos de déficits para proveer este bien en la cantidad y calidad requerida.

Este déficit del mercado para satisfacer su propia demanda, legitima la intervención del Estado en términos de desarrollar en un marco de diálogo social los medios para garantizar la generación de una oferta de formación de calidad y de procedimientos vinculados al reconocimiento de las calificaciones, al mismo tiempo que la igualdad en el acceso a estos dispositivos del conjunto de la ciudadanía más allá de su situación de actividad o del ámbito geográfico de referencia.

La presencia del Estado Nacional promueve, en esta perspectiva, una externalidad positiva del conocimiento técnico/sectorial en el territorio, fomentando superar lógicas corporativas y haciendo extensivo el impacto del diálogo social en el conjunto del territorio y de quienes lo habitan¹³.

En este sentido, toman relevancia las palabras de la OIT: **“Sin el respaldo de las políticas y las instituciones del Estado, los mercados son incapaces de traducir de manera eficaz el desarrollo de las competencias en logros de productividad, empleo y desarrollo.** Esto se debe a problemas en los campos de la información, los incentivos y la coordinación” (las negritas son nuestras, OIT, 2008, Pág. 12)¹⁴.

La alianza virtuosa entre innovación y formación, no depende –en esta perspectiva– sólo de factores internos a la empresa o del mercado. Se vincula con las decisiones voluntarias tomadas por actores que eligen entre diversas opciones, no por estricto cálculo racional, sino impulsando una modalidad de desarrollo regional que exceden los límites de las empresas y de sus zonas de influencia directa. Es en esta perspectiva, que las lógicas sectoriales y regionales se cruzan y deben ser articuladas para que devengan en lógicas públicas.

Esta transversalidad de lo sectorial, lo regional y lo nacional se consolida a partir del rol del Estado. La especificidad de la formación desde la perspectiva laboral

¹³ STRIGLITZ, JOSEPH E.: *“La economía del sector público”*. Antoni Bosch Editor. Barcelona, 2000.-

¹⁴ OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión: Op. cit.

convierte al Ministerio de Trabajo, en el ámbito idóneo de discusión sobre las condiciones para garantizar una auténtica generación y redistribución del conocimiento tanto a los trabajadores activos, como a los grupos sociales menos favorecidos de nuestra sociedad. La característica que asume en cada empresa o sector la vinculación con la innovación, sus consecuencias en las calificaciones de los trabajadores y la complejidad temática del diálogo social, da cuenta de la función a cumplir por el Ministerio de Trabajo.

De esta manera, se construye a partir de la creación y consolidación de los Consejos los pilares de un Sistema Nacional de Formación Continua, que partiendo de una lógica sectorial, define a nivel nacional (para todos y todas los/as habitantes de la nación) y promueve a nivel territorial (de acuerdo a las necesidades de la población y del desarrollo local) las condiciones de acceso, desenvolvimiento y reconocimiento de una formación de calidad incluyente.

Esta articulación de lo nacional, lo sectorial y lo territorial consolida un Estado que asume como funciones la de asistir y fomentar los ámbitos de diálogo y concertación social sobre la innovación tecnológica y su influencia en las calificaciones para:

- Desarrollar una normativa que abarque de manera integral la problemática de la formación,
- Brindar información sobre la calidad de las instituciones de formación,
- Desarrollar una nueva institucionalidad en el territorio, articulada con las políticas de nivel nacional,
- Promover en las empresas la gestión calificante de los recursos humanos.

El diálogo social en formación profesional no sólo es un mecanismo de ampliación y profundización de la democracia participativa sino que es condición necesaria para una gestión eficiente de las políticas públicas que el nuevo contexto requiere. Así, desde una perspectiva focalizada en lo sectorial, es importante involucrar a los actores productivos de los diversos sectores de actividad de nuestro país. Por tal motivo, en estos se amplió la participación de los sectores de actividad en el marco de estas políticas, pasamos en el 2003 de trabajar con 5 sectores a una convocatoria actual de más de 40, de los cuáles 16 participan a través de los Consejos Sectoriales. Esta institucionalidad nos garantizó la posibilidad de atender con una oferta de calidad a más de un millón doscientos mil trabajadores en este período.

Esta ampliación de la cobertura participativa se encuentra influenciada por la percepción cada vez mayor por parte de las empresas de no competir aisladas de su entorno. Se demuestra así, un incremento de los criterios de competitividad vinculados a sólo a de innovación tecnológica, sino también de desarrollar y disponer de personal capacitado, de un más sistemático vínculo con el sistema de ciencia y tecnología y de formación acompañados por relaciones laborales armónicas y justas. La productividad tiene, por lo tanto, un aspecto directamente vinculado a la función productiva, y otro que se vincula al buen funcionamiento del complejo sistémico que posibilita la mejor inserción del país en la economía mundial.

Esta focalización en la empresa y a su vez en las externalidades que la misma genera en el territorio -y que la condicionan en su desarrollo productivo- brinda el marco

para analizar la evolución del concepto de formación profesional al de formación continua. Es la formación continua el concepto que asocia dos funciones: la productiva propia de las empresas y la sistémica que involucra a la sociedad y al Estado.

En el marco de la intervención sistémica deben diferenciarse los reclamos empresariales al sistema educativo, en término de la formación general de los trabajadores, así como también los vinculados a la formación de los técnicos de nivel medio y superior. Pero, por otro lado, este reclamo, no debe opacar la necesidad de formar operarios e incluso de contar con una institucionalidad de la formación que permita intervenir en los diversos niveles de calificación con acciones que deben diferenciarse en términos de:

- Objetivos: formación, recalificación, especialización, actualización de conocimientos.
- Modalidades: presencial, semi-presencial, e-learning.
- Contenidos
- Formas de evaluación y reconocimiento de la experiencia.
- Calidad de las Instituciones: la evolución hacia la dinámica de red de instituciones y la creación de nuevas instituciones (de certificación, de evaluación, de formación docente especializada en la capacitación/ educación/ formación de trabajadores y trabajadoras).

La diferenciación sistémica, explica los niveles de intervención de otros organismos públicos –además de la cartera educativa- como es, en nuestro caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Este último, por su experiencia vinculada a fomentar la participación de los actores representativos del capital y el trabajo se encuentra en una posición ventajosa para coordinar un Sistema que favorezca la articulación de programas y acciones, que ordene la demanda y que torne más eficientes el uso de los recursos públicos y privados en temas de formación y certificación de personal. Es, además, el organismo que al compás del impulso de las políticas activas de empleo, desarrolló una institucionalidad en el territorio (Red de Oficinas de Empleo), que profundiza las diferentes sinergias entre las entidades que confieren identidad en los territorios.

Este marco de acuerdo nacional-sectorial-territorial sólo puede ser garantizado por la intervención de la cartera laboral. El nuevo escenario resultante, amplía el marco temático del diálogo de actores más allá de la concertación sobre la negociación salarial y las políticas de precios. Es el acuerdo social la condición para un acceso democrático al conocimiento, el trasfondo decisivo de la conformación de una sociedad más horizontal y mejor articulada.

En este punto las políticas de “formación continua” con el enfoque de diálogo social se transforman en un elemento central de la construcción social de una democracia avanzada.

III. Consejos sectoriales tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias

Nos concentraremos en estas líneas en el impulso dado a la articulación de políticas desde los espacios de diálogo social, en particular los llamados Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias. Veremos que los requerimientos vinculados a unas miradas complementarias y convergentes de diversas políticas estatales (algunas propias de las diversas Secretarías del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otras vinculadas a otros organismos públicos nacionales, provinciales o municipales) es lo que permite considerar que esta modalidad de diálogo y concertación puede superar:

- Una mirada segmentada que desde el Estado puede vincularse a su especialización institucional o de alcance limitado; y
- los límites impuestos por una modalidad de representación corporativa¹⁵ vinculada a los actores productivos del capital y el trabajo.

En tal sentido, del organismo estatal responsable por la gestión de este diálogo deberá propiciar:

- La articulación de acciones -diferenciando objetivos, alcance y funciones propias- de cada uno de los organismos estatales intervinientes, y
- llevar una lógica sectorial sobre las condiciones de formación y reconocimiento de las competencias al conjunto de los ciudadanos sin importar su condición de trabajador/a ocupado/a o desocupado/a, formal o informal. Este es el desafío de llevar un mecanismo de participación limitado a una lógica de expresión de intereses ampliada y vinculada al concepto de ciudadanía.

En esta lógica de expresión de intereses ampliada coincide con el objetivo político de favorecer procesos de inclusión social ampliados y ascendentes.

Como vimos el diálogo social en formación profesional introduce el conflicto a nivel de una puja distributiva del conocimiento. Esta puja distributiva por el conocimiento debe pensarse no sólo para los diversos grupos vulnerados en su capacidad de inserción al mercado de trabajo (jóvenes, trabajadores adultos mayores, inmigrantes, migrantes, mujeres, personas con capacidades especiales, informales); sino también, con las condiciones de identificación, desarrollo y reconocimiento de las competencias de quienes trabajan en los diversos sectores productivos.

III.a De las Mesas Sectoriales a los Consejos Sectoriales

La implementación de las políticas activas de empleo durante los últimos 8 años tuvo en nuestro país una característica particular: la activa participación sindical en la temática, el crecimiento de las estructuras organizativas e infraestructura edilicia vinculadas a la formación por parte de este actor en particular. Este

¹⁵ ETCHEMENDY, S.: "Consejo Económico y Social, Crisis y Concertación en la Argentina. Perspectiva histórica y comparada". En *"Umbral de América del Sur"*. Año 3 – Abril/Julio 2009.

fortalecimiento del actor sindical garantizó un tripartismo real y brinda sesgos de caso paradigmático.

El diálogo social establecido al inicio de la gestión se organizó a partir de las denominadas Mesas Sectoriales. Estas fueron evolucionando, desde un espacio diseñado para atender a los actores que participaban del Programa Sectorial de Calificaciones, a la constitución y consolidación de los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales.

Un factor decisivo fue la continuidad de las actividades conjuntas, esta historia compartida aunque más limitada del diálogo social permitió una convocatoria de los actores a los Consejos, donde la primera actividad fue la evaluación de los resultados alcanzados. Este nivel de concreción permitió superar la instancia de acuerdo en términos de objetivos, para avanzar en el análisis de resultados y acciones concretas, en su evaluación y en el desarrollo de propuestas con una mirada estratégica.

En tales términos, se pueden resaltar las opiniones vinculadas a los requerimientos que tienen los espacios de diálogo para su consolidación en términos de elevado nivel de compromiso, motivación y pisos de confianza consolidados.

El cambio en la denominación del espacio da cuenta de transformaciones de forma y de fondo. Algunas de ellas, que consideramos conviene resaltar:

- **La dinámica de su desenvolvimiento.** Ya no se trata sólo de acordar en términos de objetivos comunes, sobre un diagnóstico de la situación de las calificaciones del sector, de sus cambios y de las nuevas demandas o sobre los valores de la formación profesional. Se fue dando un pasaje hacia la búsqueda de consensos de mayor densidad basados en la identificación, análisis y evaluación de los resultados alcanzados para tomarlos como línea de base de nuevas proyecciones. La dimensión temporal da cuenta de diversas variables: el recorrido realizado, las metas a realizar y fundamentalmente el carácter continuo y acumulativo de las actividades y de las convocatorias que permiten consolidar vínculos. El ámbito de realización de los Consejos, se vincula al plano simbólico e institucional: la convocatoria hecha desde el Ministerio de Trabajo en su sede, con la presencia de sus más altas autoridades.
- **Actores y funciones.** Una mayor precisión sobre quiénes participan y cuáles son sus funciones. Los ámbitos “puros” del diálogo social enmarcados en el tripartismo tradicional deben ser analizados teniendo en cuenta su poco transparentada complejidad. Ya que existen otros actores –como las instituciones específicas que promueven la innovación y el desarrollo tecnológico- y otros niveles de intervención de las políticas estatales, que deben ser convocados en términos de garantizar los procesos de intercambio, información y búsqueda de consenso. Las Mesas Sectoriales se caracterizaban por ser un espacio donde participaban: representantes de los sectores del capital y el trabajo, técnicos, representantes de instituciones de formación, actores políticos (representantes de los organismos municipales y provinciales), representantes de otros organismos estatales. Esta composición estaba

definida exclusivamente por aquellos que de una forma u otra habían firmado un Convenio vinculado con el Ministerio de Trabajo a través de su Secretaría de Empleo. A esta heterogeneidad en la composición de las Mesas Sectoriales se debe agregar la rotación en las representaciones, factor que generó en algunos casos la sensación de “siempre estar comenzando de nuevo”. En el tema de los Consejos, vinculado a quiénes participarían se fueron definiendo aspectos vinculados con quién convocaría y quiénes serían convocados: una invitación del Ministro de Trabajo para que participen del mismo representantes del capital y el trabajo, sin importar si tenían o no firmado un Convenio con el Ministerio. Esto permitió ampliar la representación en sectores cuya composición institucional es mucho más compleja que la que expresaban los Convenios firmados. Las instituciones de formación pueden ser invitadas a participar, pero en condición de oyentes. Los otros organismos estatales lo hacen invitados por el Ministerio de Trabajo sobre la base de la incidencia que estos organismos puedan tener en la actividad sectorial: por ejemplo, la Secretaría de Minería, el Ministerio de Industria, el Ministerio de Turismo de la Nación o sus niveles provinciales, etc. Esta, también es una diferencia ya que es un lugar común en el abordaje de la temática de la formación, un cierto discurso sobre la falta de articulación entre educación-trabajo. En realidad, dicha falta de articulación da cuenta de dos fenómenos:

- El retorno del Estado a los temas de la formación (como dijimos, en el auge de las política neoliberales se proponía al mercado como único referente) y
- la necesidad de diferenciar entre objetivos comunes y funciones diversas entre las instancias estatales.

Esto significó que el espacio del Consejo se consolidaba junto con una mayor precisión en la identificación de los participantes, de sus roles y de sus funciones. Si se hace una comparación, grosso modo con otras experiencias en la región latinoamericana que de manera sistemática ha relevado CINTERFOR, veremos que en ella priman las grandes instituciones de formación (Ejemplo: SENA, SENATI, SENAI, INFOTEP, SEBRAI, INSAFORP, SENCICO, INA, INEFOP, entre otras¹⁶). Estas instituciones se caracterizan por un fuerte vínculo con el sector empresarial y una más débil representación del sector de los trabajadores. En general, en los países de la región la participación sindical en los temas de formación es mucho menor que el que se registra en nuestro país y la intervención estatal se encuentra más vinculada a las políticas educativas. La presencia de los Ministerios de Trabajo, suele ser marginal y genera de inmediato este reclamo por “falta de articulación”. Una vuelta de tuerca, nos permitirá presuponer que la falta de articulación se vincula con la aparición de otros organismos públicos (Trabajo, en particular) y una estructura de intervención donde no parece diferenciarse las funciones. Este último tema, no es menor para analizar los límites o dificultades de articulación de políticas estatales.

¹⁶ Es importante destacar la presencia en la región de CINTERFOR-OIT como un ámbito institucional que consolidó la red de instituciones de formación y transparentó las características que en cada país tienen los vínculos entre actores y el Estado en referencia al tema de la formación profesional.

- **De la presentación de proyectos a la evaluación de resultados.** Las mesas sectoriales se caracterizaban por la dinámica que establecía cada uno de los actores a partir de la presentación de un proyecto de formación, percibido fundamentalmente como propio. Esto significaba que en las Mesas el vínculo con el Ministerio era de tipo radial, es decir “cada uno” de los actores a través de “su proyecto”. Un cambio que establecen los Consejos es la presentación de los resultados a nivel agregado, lo cual le brinda niveles de realidad concreta a la participación (se habla sobre lo que se hizo en el sector, para el sector o vinculado al sector), de mayor integralidad (no importa tanto quién –si la Cámara, el Sindicato o el Municipio- sino la calidad de lo hecho y a quiénes se llegó –trabajadores, empresarios, oficinas de empleo-).
- **Una más clara definición de las funciones del Ministerio.** Esto marcó una presencia distinta del Ministerio como promotor, en su capacidad de brindar asistencia técnica, de monitorear avances y de presentar una mirada integral e integradora de las acciones realizadas y de la programación necesaria. También da cuenta de un camino para salir de lógicas netamente corporativas a lógicas ampliadas en el concepto de ciudadanía. Se trata de analizar lo hecho por el sector, no sólo para el sector sino para el conjunto de las regiones y sus poblaciones (mujeres, adultos mayores, jóvenes, personas con capacidades especiales, pueblos originarios, etc.). Una lógica basada en la evaluación de resultados, da cuenta de la continuidad de las actividades realizadas, de los niveles de confianza alcanzados, de la diferenciación de roles y funciones tanto de los actores como del Estado.
- **Transparentar las fuentes de financiamiento.** Un tema interesante, es que las reuniones de los Consejos se iniciaban con los resultados vinculados al financiamiento otorgado por el Ministerio y ejecutado por los actores. Un cambio, fue la toma de conciencia de las inversiones que los actores “per se” estaban realizando, por ejemplo en la creación de centros, en el equipamiento, incluso en el uso más vinculado a los objetivos de creación de mecanismos de incentivo como es el Crédito Fiscal (o franquicia tributaria como también se denomina en la región).
- **Del Programa a la Política:** Se trascienden los límites programáticos y se introducen en el campo prioritario de las políticas de empleo y se avanza en relación a la articulación con las políticas laborales. En tanto las Mesas Sectoriales se vinculaban exclusivamente con lo realizado en el Programa Sectorial, en los Consejos Sectoriales no sólo se abordan los temas vinculados al programa que les dio origen, sino también temas vinculados a la estrategia de formación del personal del sector y a otras políticas de empleo (por ejemplo, la promoción de la inserción laboral a través del subsidio de parte del salario de las personas, la de desarrollo de cooperativas de trabajo, las de empleo rural, etc.) y políticas del área laboral tradicional (trabajo no registrado, seguridad e higiene, negociación colectiva, formación sindical, etc.). Se establece un vínculo más activo con otros ámbitos del diálogo social, por ejemplo con la Comisión de Formación Profesional del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo,

Vital y Móvil. La masividad, la pretensión de contar con estándares de calidad que se cumplan y la diversidad de acciones que dependen de áreas diversas son tensiones a considerar en este pasaje.

Un tema incipiente que merece una particular reflexión es el intento de territorializar las lógicas sectoriales. Se introduce, de manera aún no muy sistemática un proceso de territorialización del diálogo social, promoviendo la creación del Consejos Sectoriales Regionales, como es el caso del sector forestal y de la madera, el vitivinícola, el vinculado al turismo, la apicultura, etc..

Este proceso de territorialización trajo aparejado las fortalezas y debilidades:

- **Como fortaleza:** una mayor cercanía con las realidades locales y su demanda vinculada a las necesidades formativas de sectores o poblaciones; y por ello, una mayor posibilidad de impactar favorablemente en la calidad de vida de la población.
- **Como debilidad:** una menor tradición en la cultura local para promover desde el Estado la participación de los actores de la producción y el trabajo en torno a los ejes propios de los Consejos. Como contrapartida, un desigual desarrollo institucional de la representación de los actores en el territorio.

Estos intentos de territorialización del diálogo social dan cuenta de las dificultades para coordinar el proceso de compensación del retraso en la transferencia de las innovaciones y de sus demandas de calificación a los territorios. No se trata sólo del un cambio de mentalidad, se trata de saber generar y consolidar las relaciones de confianza entre los individuos y las organizaciones que representan y que participan de las acciones de formación. Este proceso de institucionalización exige definición de objetivos, coherencia entre los mismos y los resultados alcanzados o alcanzar y fundamentalmente continuidad y sistematicidad en la convocatoria. Este proceso de institucionalización

III.b Funciones del Consejo Sectorial

Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de competencias son el ámbito de desarrollo institucional del diálogo social vinculado a la creación de un Sistema Nacional,

El consejo tiene entre sus funciones las siguientes:

1. Establecer el Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias para el Sector cuyas principales acciones se centran en la difusión de las acciones, la convocatoria de los trabajadores y trabajadoras, la orientación y formación profesional, la evaluación y certificación de competencias y la articulación de las necesidades formativas y productivas del sector con la mejora de la empleabilidad y la calidad del empleo de sus trabajadores/as.
2. Promover la articulación de las políticas y acciones del Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias para el Sector con las impulsadas y desarrolladas por el Estado en sus diversos niveles y

organismos, para darle mayor eficacia en su implementación y eficiencia en el aprovechamiento de los recursos del Sistema.

3. Identificar y seleccionar las instituciones que constituyen la Red de Formación Continua del Sector para favorecer su fortalecimiento y la certificación de calidad de su gestión.
4. Promover las acciones vinculadas a la evaluación y certificación de trabajadores y trabajadoras en base a normas de competencias validadas sectorialmente.
5. Registrar en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social los productos y resultados vinculados a los procesos de identificación, formación, evaluación y certificación de trabajadores, formación de docentes, diseños curriculares así como los resultados del fortalecimiento institucional de las instituciones que constituyen su Red.
6. Evaluar el resultado de las acciones de formación y certificación de trabajadores, así como la calidad de las instituciones que constituyen la Red de Formación Continua del Sector.
7. Convocar a otros Organismos del Estado, e Instituciones que actúen dentro de la Actividad, al desarrollo conjunto de estrategias y acciones que por su expertise, incumbencia o desarrollos sea necesario.
8. Para el cumplimiento de las Funciones recién enunciadas, las partes se comprometen a desarrollar el Plan Estratégico del Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias del Sector....., que deberá ser presentado como primer insumo para la discusión, tratamiento y consenso.

III.c Las dinámicas de los Consejos Sectoriales

Su funcionamiento

Todos los Consejos Sectoriales son convocados por el Ministro de Trabajo en la sede del Ministerio. En la mayoría es el Ministro quién los precede, sino cumple esta función el Secretario de Empleo o el Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional.

El primer tema de la agenda de los Consejos es una evaluación de los resultados alcanzados en los temas vinculados a la formación profesional y por tal motivo, el desarrollo técnico de los mismos quedó a cargo de las áreas vinculadas a esta temática y obligó a las mismas a construir una mirada integral e integradora de actividades y resultados. Con la continuidad de las reuniones se ha podido avanzar en presentaciones y evaluación de resultados de las políticas de empleo, de trabajo y de seguridad social en sentido integral. Incluso ha habido un avance en términos de presentaciones hechas por los propios actores, como un mecanismo de apropiación de este espacio del diálogo social.

Desde la perspectiva de las Secretarías o Dirección que además de las directamente involucradas participan de los Consejos ha habido una evolución que pasó de una presencia pasiva, a la presentación de propuestas para el conocimiento de los actores y finalmente en algunos sectores la institucionalización de vínculos: un ejemplo el sector de la industria frigorífica con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o el sector construcciones con la Dirección Nacional de Promoción del

Empleo. Este incremento de la articulación con diversas áreas del propio Ministerio es parte del proceso de institucionalización de los Consejos.

En esta misma perspectiva, la regionalización de los Consejos introduce como problemática un nuevo rol a desempeñar por las Gerencias de Empleo (que son las sedes territoriales de la Secretaría de Empleo). La organización de estos Consejos involucra el vínculo a desarrollar o consolidar entre la Gerencia y los actores locales sectoriales. De esta manera, la organización de los Consejos Sectoriales debe prever la posible ausencia de un vínculo histórico entre Gerencias y actores productivos locales y la necesidad de generarlo o bien un débil vínculo existente y la necesidad de fortalecerlo con contenidos de nuevo tipo. Es importante, mencionar que este cambio en los contenidos del vínculo con los actores en los temas de formación continua refleja también los cambios que han acontecido en el mercado de trabajo de la Argentina desde el 2003 a la fecha.

Otro factor a considerar es la evaluación sobre la fortaleza o debilidad de los actores productivos locales, sus niveles de iniciativa y autonomía, los vínculos que desarrollaron ellos o mediaron las organizaciones centrales con el Ministerio, la presencia de cuadros técnicos, el desarrollo que a nivel local hayan tenido en su relación con la temática de la formación de trabajadores y trabajadoras, etc. Esta heterogénea composición al interior de las organizaciones sectoriales da cuenta también de mecanismos limitados para la distribución de los conocimientos que se requieren para la gestión de proyectos en la lógica que las políticas de formación plantean.

CONCLUSIONES

Un contexto favorable resulta auspicioso para obtener logros palpables en materia de formación profesional y diálogo social. Cuando hacemos referencia a “logros” estamos pensando en esta coyuntura, en la creación de un Sistema Nacional de Formación Continua y en la consolidación de una institucionalidad que lo contenga, cuya base sine qua non, está dada por el diálogo social de los actores representantes del mundo del trabajo, trabajadores organizados y empresarios.

En tal sentido, no podemos dejar de mencionar la creación de la Resolución 434-2011 (ver Anexo II) donde se crea el Plan de Formación Continua que instituye el Sistema Nacional del Formación Continua el cual promueve la conformación de los Consejos Sectoriales. Por otra parte, y tal como consta en el Anexo III está en proceso de creación una resolución que crea la institucionalidad de dichos Consejos.

Las condiciones que favorecen, profundizan y consolidan el diálogo social, son de carácter histórico, político, y económico. Estas dos últimas condiciones no pueden estar alejadas una de la otra. La experiencia de nuestro país así lo demuestra. Baste consignar a modo de ejemplo, lo sucedido durante la década del 90, en la cual, aún contando con algunos períodos de bonanza económica, las iniciativas vinculadas al aliento del diálogo social - el Acuerdo Marco para el Empleo (1994) y el Acuerdo Marco para la Productividad y Equidad Social, firmado por trabajadores y empresarios en 1997- quedaron en la formalidad. El Diálogo Social fue aún más socavado por la carencia de la negociación colectiva o, la falta de constitución y convocatoria de sus instituciones, tales como, el Consejo Social del Salario Mínimo Vital y Móvil.

Desde el comienzo de este artículo hemos hecho referencia a los aspectos históricos que en nuestro país han dejado una impronta en las relaciones laborales en las que hemos reconocido una matriz negocial, surgida en la década del 40, a partir de la experiencia peronista. Experiencia, que promovió la iniciativa en la vida política de los distintos sectores organizados y su participación constante en la dinámica social y económica al amparo del desarrollo de una legislación que confirió el marco futuro a las relaciones laborales. La ley 14.250, sancionada en 1953, fue la que dio forma a la negociación colectiva en nuestro país.

Los antecedentes en este artículo dan cuenta en forma sucinta de los avances y retrocesos del diálogo social en Argentina según los contextos democráticos o autoritarios de la vida política del país y su incidencia en las decisiones en materia de política económica, participación de los actores y formación profesional.

Lo acontecido en el país a partir del año 2003 encuentra similitudes o elementos comunes con otros momentos históricos a los que hemos hecho referencia y se manifiestan en la recuperación del papel del Estado como regulador de la economía y orientador de las políticas económicas; en el desplazamiento del capital desde las actividades financieras a las actividades productivas; en la reversión del proceso de flexibilización laboral impulsado por las políticas neoliberales y la jerarquización del trabajo como una prioridad en tanto elemento socializador y proveedor de los beneficios sociales¹⁷.

¹⁷ Revista: “Lineamientos para Debatir el Desarrollo Socio-Cultural y Económico de la Argentina”.

El crecimiento económico, del cual abundan los indicadores macro, tuvo también su impacto en la generación de empleo y en el proceso de inclusión social. El nuevo marco normativo, a través de la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, sancionada en el 2004, proporcionó un conjunto de instrumentos apropiados a la coyuntura para procurar la construcción real del paradigma de Trabajo Decente, impulsar la negociación colectiva reivindicando la importancia de la rama o sector frente a otra de niveles inferiores¹⁸.

La generación de empleo y en particular del trabajo registrado, fortaleció en la dinámica del diálogo social, particularmente, al actor sindical. En este sentido los indicadores son importantes, la cantidad de trabajadores sindicalizados en las industrias de la construcción y la metalmecánica dan cuenta de ello.

Por otra parte, la dinámica de las relaciones laborales se ha fortalecido no sólo a través del notable número de Convenios Colectivos homologados, sino mediante la revitalización de las instituciones laborales, tal como el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, órgano tripartito de mayor cobertura en el país cuya convocatoria se dio en forma ininterrumpida en este período y en cuyo seno el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación impulsó la creación de la Comisión de Formación Profesional que elaboró los principios rectores un proyecto de ley de Formación Continua.

Esta ha sido la coyuntura en la cual se ha podido incorporar a las relaciones laborales el tratamiento de una nueva agenda que comprende buena parte de los ejes temáticos que convocan a los distintos organismos que participan de la vida institucional del Ministerio de Trabajo y que fueron mencionados oportunamente en su carácter de partícipes del diálogo social: la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales.

La importancia del diálogo social en la vida institucional como proceso democratizador de la sociedad, ha sido ratificada por nuestro país en diversos foros internacionales que han tenido lugar para el tratamiento de la coyuntura internacional, en el marco de la crisis global. En particular, en las sucesivas reuniones del “G20”, Argentina sostuvo la convicción ética y económica que ha surgido de la experiencia institucional del país: la importancia de acompañar el crecimiento económico con la generación de empleo. Este postulado, junto con la necesidad de fortalecer el rol del estado y de los actores sociales convocados en torno a un modelo de crecimiento que acompañe el fortalecimiento de la competitividad y la inclusión social, fue sostenido en todas las reuniones preparatorias al encuentro de los primeros mandatarios realizado en Seúl, en el año 2010.

La experiencia argentina en materia de diálogo social y formación continua brinda una vuelta de tuerca a la definición que proporciona la OIT sobre el diálogo social: “es decir, todas las formas de intercambio de información, de consultas o de negociación entre los representantes gubernamentales, de los empleados y de los

¹⁸ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: “Trabajo y Empleo en el Bicentenario”. Buenos Aires. 2010.-

trabajadores relativas a cuestiones de interés común, con respecto a la política económica y social, (...) esencial para una formulación y aplicación adecuada de políticas relativas a la educación técnica y la formación profesional”¹⁹.

Creemos que estamos en condiciones de afirmar que en materia de formación profesional el diálogo social que históricamente hemos contribuido a crear, va más allá del mero intercambio de información. Sin dejar de reconocer la importancia de este postulado, una mirada más comprehensiva nos lleva a considerar los mecanismos más idóneos para su institucionalización: los Consejos Sectoriales de Formación y Certificación de Competencias laborales.

En nuestro país el diálogo social en la Formación Continua asume un carácter tripartito. Este rasgo vale la pena resaltarlo por diversas razones. Por un lado, por estar estrechamente vinculado con el nuevo rol del estado en materia económica, política y social que impulsó la gestión gubernamental a partir del 2003. Por el otro, por el destacado papel cumplido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en relación con el normal funcionamiento de las relaciones laborales, el desarrollo de las políticas activas de empleo y el marcado impulso a la formación Continua.

Esto ha quedado plasmado en forma muy marcada, en la convocatoria a los actores sociales para la creación de los Consejos Sectoriales de Formación y Certificación de Competencias Laborales y en el sesgo de gestión por resultados, que se le confirió a la dinámica de su funcionamiento. Por otra parte, la coyuntura argentina constituyó un imperativo para el diálogo social tripartito. En el capítulo II de este artículo, se pone de manifiesto la importancia del Estado en el desarrollo de la competitividad y en el empleo, ya que se es consciente que la economía es una construcción colectiva y consecuentemente, el mercado un invento histórico y una relación social.

En tal sentido, al analizar las diferentes dimensiones nacionales, sectoriales y territoriales del diálogo social y la formación, se destaca, entre otros aspectos y sinergias, la tensión existente entre lo sectorial y lo territorial y la necesidad de superarla a través de la toma de decisiones políticas, más allá de los actores sociales y sectoriales del territorio, que promuevan y alienten la inclusión social de aquellos grupos más desfavorecidos. Así como, promover la articulación sistémica entre las demandas de calificaciones de los sectores productivos del territorio y la institucionalidad capaz de satisfacerla.

La singularidad de la formación continua y el diálogo social de actores en esta coyuntura son los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales. Ya se los ha descripto como el ámbito en el cual se da la puja por la distribución del conocimiento, la identificación de las competencias requeridas para los trabajadores en actividad y la integralidad de la política del empleo en el sector.

Por otra parte, su perduración en el tiempo, debiera poder dar cuenta de la prospectiva de las competencias laborales requeridas a los trabajadores según las políticas de innovación tecnológica de cada uno de los sectores cuyos actores se han

¹⁹ FORO DE DIÁLOGO SOCIAL MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL: “Informe Final”, Ginebra, 29 y 30 de Septiembre de 2010.-

comprometido en su constitución. Vale remarcar este punto porque el mismo- la prospectiva de las competencias en los diversos sectores- constituye una preocupación de la formación continua que se discute, aún en forma embrionaria, en los ámbitos internacionales de la formación.

Si se repasa la descripción de cada uno de los Consejos puede observarse su particularidad en relación con el predominio del actor empresarial o sindical en su constitución: en algunos, el actor sindical, en otros, los menos, pero no por ello menos importantes el actor empresarial.

La institucionalidad de los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias laborales constituye un desafío para el Ministerio de Trabajo y para los actores sociales comprometidos en cada uno de ellos. Conferirles vida propia, inducir a la planificación estratégica de la formación de los trabajadores del sector, fortalecer y establecer vínculos con las instituciones de formación profesional, promover los mecanismos de mejora de la calidad de la organización del trabajo, son aspectos que pueden ir cobrando forma a medida que los Consejos avancen en su funcionamiento.

Otros aspectos, aquellos vinculados con la formalización de los Consejos, la existencia de mecanismos de financiamiento, incluso de aquellos que se proponen transparentar los ya existentes, requieren de un esfuerzo aún mayor. Tal vez, este sea el momento en el que se vislumbre la necesidad de avanzar sobre el marco normativo o legislativo para brindar el mayor soporte a los Consejos de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales. Sobre este punto, es probable que se haya dado el puntapié inicial en la redacción de los principios enunciados en el proyecto de Ley de Formación Continua discutido en el ámbito de la Comisión de Formación profesional del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

ANEXO I

LA DINÁMICA DE ALGUNOS CONSEJOS SECTORIALES TRIPARTITOS

Algunos ejemplos

Industria de la Construcción

La dinámica de este consejo se arraiga en una historia de largo plazo en la construcción del vínculo entre la UOCRA y la CAC para abordar los temas de formación profesional en el marco de la implementación de las políticas de empleo y de educación. Este vínculo histórico se ha ido afianzando en su triangulación con el Ministerio de Trabajo y permitió introducir en la primera reunión del Consejo el abordaje de otras temáticas y de presentación de avances no vinculados directamente al tema de la formación. A modo de ejemplo:

- Se presentó la “Tarjeta Inteligente” que reemplaza a la Libreta de Cese Laboral y modifica el sistema de registro del personal del sector. Esta credencial cuenta con un chip que permite la conexión vía web con la base de datos del IERIC. Este soporte permitirá además de contar con el portfolio de evidencias de los cursos y certificados obtenidos acceder a la obtención de créditos bancarios y descuentos para el consumo de ciertos productos.
- Se abordó la aprobación de la Ley de Jubilación Diferenciada que permite que los trabajadores del sector puedan acceder a su jubilación a los 55 años, con 25 años de servicios con aportes, con el 80% de los últimos 15 años en la Industria de la Construcción. Esta es una reivindicación vinculada al reconocimiento de las condiciones de trabajo que implican un envejecimiento prematuro de los trabajadores.

Actores que participan

- Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
- Cámara Argentina de la Construcción
- Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción
- Fundación UOCRA

Industria de la Alimentación

Este Consejo se caracterizó por una muy activa participación del sector sindical frente al empresarial, sector que por otra parte agrupa diversas organizaciones (Alimentación, Gastronómicos, Pasteleros, Aguas Gaseosas, etc.). Cabe mencionar que los diferentes sindicatos de trabajadores que se nuclean bajo la denominación de la Industria de la Alimentación se encuentra nucleados a su vez por la Confederación Argentina de Sindicatos de la Industria de la Alimentación. Esta preponderancia de la participación sindical, junto con la firma de un convenio a nivel de la CASIA permitió, por lo menos, en la perspectiva sindical promover acciones conjuntas y que se desarrollan en todo el territorio con los diversos gremios.

Se evalúa aún como déficit la escasa participación del sector empresarial quien asume un rol pasivo de acompañamiento, aunque para los trabajadores y

trabajadoras de algunas de las grandes empresas de sector se observan acciones conjuntas para fomentar la finalización de estudios formales de los trabajadores.

Actores que participan

- **Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias (CASIA)**
- Federación de Trabajadores del complejo Industrial Oleaginoso, Desmontadores de Algodón y Afines de la República Argentina (FTCIODyARA)
- Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA)
- Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera (SATIF)
- Unión Obrera Molinera (UOMA)
- Federación Nacional de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladores, Pizzeros y Alfajoreros (FTPCHPyA)
- Unión de Trabajadores Cerveceros y Afines (FATCA)
- Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)
- Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores – (UATRE)
- Sindicato Único de Empleados del tabaco de la República Argentina (SUETRA)
- Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina (FTTRA)

- **Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL)**
- Federación de Industrias de Alimentos y Afines
- Cámara de la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés (AHRCyC)
- Asociación de Propietarios de Pizzerías y Casas de Empanadas (APPyCE)
- Centro Industriales Panaderos del Oeste (CIPDO)

Industria Forestal

El Consejo Sectorial de este sector se caracterizó por una fuerte impronta del sector empresarial, fue el primero que evolucionó en una dinámica de regionalización (la realización de dos Consejos en la Provincia de Neuquén) y por último, estaba compuesto por un organismo público que es el Plan Nacional de Manejo del Fuego.

Es importante rescatar la articulación público-privado que se fue dando entre los actores del sector, se tuvieron que superar desconfianzas iniciales lo que permitió alcanzar resultados conjuntos.

Otra característica, que no podemos dejar de mencionar es el fuerte trabajo que a nivel técnico tuvo la participación de UATRE, sindicato cuya postura política expresada por su Secretario General, Benicio Venegas, es de clara oposición a la actual gestión estatal.

El abordaje de la formación profesional tuvo su eje en los temas de seguridad y de competitividad. Ya que este sector se caracteriza por tener una elevada tasa de mortalidad y accidentabilidad (supera al sector construcciones) y las acciones de formación se vinculan con superar estos déficit. Es así, que las empresas del sector

fueron pioneras en iniciar acciones de formación para garantizar la certificación de sus trabajadores.

La AFOA que contaba con una Red de Instituciones de formación la RITIM retomó de manera activa un proceso de des-escolarizar la formación, de aproximarla al lugar de trabajo de volver a desarrollar materiales de formación para las poblaciones que trabajan en el sector, de formar evaluadores que garanticen equidad y transparencia en los resultados. Esto último le ha permitido pensar en un proceso de institucionalización y formalización del Organismo Certificador Sectorial que preside, tema no menor en relación a la sustentabilidad de estas acciones.

Por otra parte, la exportación de insumos derivados de este sector exige el cumplimiento de normativas vinculadas a la certificación de trabajadores. En tal sentido, la formación no sólo es un factor de inclusión social sino de competitividad económica. Esta impronta competitiva nos permitió abordar la problemática de la formación profesional de uno de los grupos más vulnerados de nuestra sociedad: los pueblos originarios (Mapuches a modo de ejemplo) quienes trabajan en las peores condiciones. En tal sentido, es importante rescatar la activa participación de AFOA.

También hay que resaltar la impronta de las grandes empresas de capitales chilenos que plantean el desafío de una coordinación a nivel bi-nacional.

Actores que participan

- Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)
- Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera de la República Argentina (USIMRA)
- Unión de Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Concordia
- Asociación Forestal Argentina (AFOA)
- Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel
- Federación Argentina de Industria de la Madera (FAIMA)
- Red de Instituciones de Desarrollo Tecnológico de la Industria Maderera (RITIM)
- Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)

Otros organismos estatales

- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación
- Centro de Investigación y Extensión Forestal Andino Patagónico (CIEFAP)
- Asentamiento Universitario San Martín de los Andes (AUSMA)

Industria Naval, Marítima y Portuaria

Este sector, se caracteriza porque agrupa tres actividades con problemáticas diversas: la industria naval, la marina mercante y puertos. Esta heterogeneidad también marca la heterogeneidad de actores intervinientes y problematiza desde una perspectiva de intervención de políticas públicas ciertas conceptualizaciones vinculadas a la creación de redes o cadena de valor.

Los actores del sector introducen desde el inicio de su creación como Consejo, requerimientos vinculados al diseño de políticas o implementación de normativas que exceden los temas de formación, pero que en la perspectiva de los actores la condicionan en su ejecución.

Es posible, que si bien es un sector que registra un crecimiento de la actividad y del empleo originado por las políticas implementadas en el 2003, trae consigo una historia de intervención estatal que introduce una mirada más general y política en sus intervenciones.

Tal es el caso de la necesidad de crear un Plan Estratégico vinculado al tema de Hidrocarburos e Hidrovías, así como resaltar de qué manera contribuyó al empleo del sector la derogación del Decreto 1010, la creación de una ley para la marina mercante, el desarrollo de una política pesquera.

Sin embargo, más allá de esta modalidad de participación, que obliga a una intervención política integral (ya que por ejemplo en algunos casos introduce temas del Ministerio de Planificación, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación)

Actores que participan

- Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina
- Sindicato de Trabajadores de Talleres y Astilleros Navales
- Federación de Estibadores Portuarios Argentinos – Rosario
- Federación de la Industria Naval Argentina
- Federación Marítima, Portuaria y Naval de la República Argentina
- Cámara de la Industria Naval de Mar del Plata
- Astilleros Proios SA
- Astilleros Río Santiago
- Talleres Navales Dársena Norte Tandano
- Astilleros Corrientes SAIC
- Astilleros Patagónicos Integrados
- Terminal Puerto Rosario
- Entre Administrador Puerto Rosario

Otros organismos estatales

- Ministerio de la Producción de la Provincia de Buenos Aires

Energía Eléctrica

Este sector se caracteriza por estar compuesto por áreas diferenciadas: generación, transporte y distribución de energía. Además tiene una particular composición de los actores representativos con fuerte incidencia el sector sindical en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, Gran Buenos Aires e interior de la Provincia de Buenos Aires y con una representación diferenciada para el total del país (a cargo de la Federación). En este Consejo Sectorial participa la organización sindical que

representa a los trabajadores y la organización sindical que representa al personal superior.

La representación empresarial está liderada fuertemente por EDESUR, con reiterados intentos de convocar a EDENOR el cual ha participado pero aún no ha adherido a través del ejercicio activo de las políticas que se llevan a cabo.

Actores que participan

- Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF)
- Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal
- Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE)
- Asociación de Prestadores Eléctricos de Buenos Aires (APEBA)
- EDESUR S.A.
- EDENOR S.A.

Software

El Consejo Sectorial tiene sólo representación empresarial, esto es consistente con un sector cuyo desarrollo es reciente y compuesto fundamentalmente por jóvenes profesionales que se piensan en elevados niveles de autonomía profesional y alejada aún del desarrollo de las identidades sindicales.

Es interesante ver la dinámica de trabajo que a veces se da a través de la Cámara que agrupa a las grandes empresas del sector (Microsoft, Oracle, Sun, IBM, CISCO) o con empresas en particular SAP.

De todas maneras, la experiencia del vínculo establecido con este sector generó impactos a nivel de las políticas de empleo (ya que inició el proceso de integrar poblaciones con un nivel educativo y con una trayectoria socio-cultural más elevado que el tradicional, así como también permitió llegar a adultos mayores con una oferta de formación cuyos requisitos de ingreso son elevados). Pero también ha generado impactos en la lógica en que los actores del sector se vinculan con el Ministerio, los últimos proyectos de formación no sólo estaban destinados a diseñadores y programadores, sino también ampliaron su oferta formativa a niveles más básicos tendientes a la superación de la brecha digital y como factor de inclusión social.

Actores que participan

- Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (CESSI)
- Microsoft de Argentina SA
- SAP Argentina SA
- Oracle Argentina SA
- Sun Microsystems de Argentina SA
- IBM Argentina SA
- CISCO System Argentina SA

Otros organismos estatales

- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación

Turismo

La característica fundamental de este Consejo Sectorial es que su organización fue explícitamente territorial. Surge de una demanda de las autoridades vinculadas al desarrollo del empleo y el turismo de la Provincia de Tucumán (Subsecretaría de Empleo y Presidente de la Comisión de Turismo de la Honorable Legislatura Provincial). Y participan activamente los representantes sectoriales de nivel provincial.

De esta forma, una política territorial utiliza este tipo de institucionalidad para el desarrollo local en un tema estratégico en términos de ingresos y generación de empleo en la Provincia. Por tal motivo, el Presidente del ente Autárquico Tucumán Turismo hizo una presentación con el diagnóstico y estado de situación del sector en la Provincia, detallando ramas de la actividad, posibles destinos emergentes donde la capacitación es un requerimiento impostergable, cantidad de hoteles en construcción y definiendo de manera precisa los roles que deberían desarrollarse a partir de acciones de capacitación.

Actores que participaron

- Asociación Tucumana de Agencia de Viajes y turismo
- Cámara de Turismo de la Provincia de Tucumán
- Asociación de Hoteles de Turismo – Filial Tucumán
- Unión de Hoteles, Confiterías, Bares, Café, Restaurant y Afines de Tucuman
- Confederación Argentina de Sindicatos de la Industria de la Alimentación (Agrupa al sector gastronómico)

Otros organismos estatales

- Ente Autárquico Tucuman Turismo
- Subsecretaría de Empleo
- Presidencia de la Comisión de Turismo de la Legislatura de Tucumán.

Metalúrgico-Metalmecánico

La creación del Consejo Sectorial del Sector Metalúrgico implicó una tarea previa de consenso sobre los parámetros de ordenamiento de la oferta formativa del sector. Es así, que se trabajó en primer lugar con el actor sindical ya que las diversas seccionales que componen la UOM habían desarrollado a través de su vínculo particular con el Ministerio una oferta formativa heterogénea tanto a nivel de las denominaciones usadas como de la carga horaria. Este trabajo permitió avanzar en consolidar una mirada uniforme sobre los requerimientos de formación de los roles críticos y establecer los parámetros de formación de una verdadera red de centros.

Junto con esta actividad se desarrolló una actividad similar con el sector empresarial, el cual está conformado por diversas cámaras, que dan cuenta también de la heterogeneidad organizativa (desde PYMES hasta empresas siderúrgicas) y tecnológicas (metalúrgicas, metal-mecánicas, automotrices, electrónica, producción de electrodomésticos e incluso desarrollo de software para la transmisión de la TV Digital vía celulares).

Este trabajo de consenso y articulación interna del sector culminó con la firma del Consejo Sectorial en un acto que se organizó en la Casa Rosada, con la presencia de la Presidenta Dr. Cristina Fernández de Kirchner donde se firmó el acta constitutiva del Consejo Sectorial.

Actores que participan

- UOM Nacional
- UOM Seccional Avellaneda
- UOM Seccional Bahía Blanca
- UOM Seccional Campana
- UOM Seccional Córdoba
- UOM Seccional Jujuy
- UOM Seccional La Matanza
- UOM Seccional Quilmes
- UOM Seccional San Francisco
- UOM Seccional San Nicolás
- UOM Seccional Tres de Febrero
- Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)
- Asociación de Fábricas Argentinas Terminales de Electrónica (AFARTE)
- Cámara de la Pequeña y Mediana Empresa Metalúrgica Argentina (CAMIMA)
- Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC)
- Cámara Argentina de la Industria del Aluminio y Metales Afines (CAIAMA)

Automotor

El Consejo Sectorial de este sector fue evolucionando con el involucramiento progresivo de los representantes empresariales de actividades vinculadas con: la reparación y mantenimiento de vehículos, terminales, concesionarias de las principales marcas y concesionaria del Automóvil Club Argentino.

Este es un sector donde el tema central es la tecnología, la capacidad de innovación y el elevado consumo del parque automotriz de nuestro país. Las temáticas desarrolladas abarcan desde temas de innovación tecnológica, desarrollo industrial, derechos del consumidor y fundamentalmente transferencias de tecnología para la formación docente.

Han participado de estos Consejos representantes de la Secretaría de Industria y se presentaron proyectos de ley tendientes a regular la necesaria transferencia de los manuales de diagnóstico de falla para las escuelas técnicas, los centros de formación profesional, los docentes y talleres del sector. Como veremos el eje de la

discusión son las condiciones para la generación y distribución del conocimiento que las innovaciones del sector generan.

Actores que participan

- Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)
- Asociación de Fábricas de Automotores (ADEFA)
- Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación de Automotores y Afines (FAATRA)
- Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA)
- Asociación de Propietarios de Talleres de Reparación de Automotores de Zona Norte (APTA)
- Unión de Propietarios de Talleres de Mantenimiento del Automotor (UPTMA)
- Cámara de Concesionarias del ACA
- Matricería Austral SA
- Mercedes Benz SA
- VW Volkswagen Argentina SA
- Toyota Argentina SA

Industria Frigorífica

La constitución de este Consejo Sectorial se encuentra problematizada desde la heterogénea constitución de actores que lo componen: 5 entidades vinculadas a la producción, 5 cámaras empresariales y 2 organizaciones sindicales.

Sin embargo, a pesar de dificultades propias vinculadas a definiciones macro-económicas, los actores que participan del Consejo han avanzado en la creación de la primera institución de formación para este sector de actividad, la consolidación del Organismo Certificador y una propuesta de certificación de empresas como mecanismo de promoción de la competitividad del sector.

Por otra parte, se ha institucionalizado a partir del Consejo un vínculo con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo con el fin de abordar la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como la también el diagnóstico y prevención de las enfermedades derivadas de la práctica profesional.

Actores que participan

- Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne y Afines de la República Argentina
- Sindicato de Trabajadores de la Carne
- Unión de la Industria Cárnica Argentina (UNICA)
- Cámara Argentina de la Industria Frigorífica (CADIF)
- Cámara de Frigoríficos de Santa Fe (CAFRISA)
- Cámara de Industria y Comercio de Carnes de la República Argentina (CICCRA)
- Asociación de Frigoríficos e Industriales de la Carne
- Alimentos Rafaela SA

- Frigorífico ArreBeef
- Frigorífico Cabaña San Carlos SA
- Frigorífico Forres Beltral SA
- Frigorífico Friar S. A
- Frigorífico Gorina SAIC
- Frigorífico Mattievich SA
- Frigorífico Río Cuarto
- Frigorífico Rioplantense SACIF
- Frigorífico Sadowa SA
- Frimsa SA
- Latigo SA
- Frigorífico Paladini SA
- Quickfood SA
- Asociación Civil Indeser
- SENASA

Indumentaria y Textil

Podemos afirmar que una de las características más sobresalientes del sector es la fragmentación de la representación empresarial en varias asociaciones de confeccionistas. La Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), que agrupa a dichas asociaciones, aparece como un actor paralelo a todas ellas.

Esta situación se refleja en un diverso nivel de participación histórico de las distintas Asociaciones en relación con las políticas de formación. La más activa con respecto a la presentación y ejecución de acciones de formación continua es la Asociación de Confeccionistas de Pergamino, cuyos socios se hallan en su mayoría dedicados a la industria del jean. Asimismo, hemos colaborado con otras asociaciones como por ejemplo la de Junín, Arrecifes, Bragado y Mar del Plata; todas ellas participaron en algún momento de acciones de formación con apoyo del MTEySS.

En lo referente al ala sindical, al contrario de lo que se da con respecto a los empresarios, FONIVA aparece agrupando a los trabajadores/as. Sin embargo, vale destacar que dicha Federación, si bien participa de la mayoría de los protocolos propuestos por los actores del sector, no lo hace de manera activa; es decir, se presentan como firmantes y, en los hechos, tienen poca injerencia durante el desarrollo de las acciones.

Con respecto al sector empresarial textil se establecieron acuerdos con la Cámara Textil de Mar del Plata y se ha propiciado la participación de la FADIT (Federación Argentina de Industrias Textiles), a fin de poder establecer vínculos para viabilizar acuerdos que generen acciones de formación. Por parte del sector sindical, la Asociación Obrera Textil de la República Argentina incrementó activamente su participación en el último año con la consolidación de su centro de formación profesional y la promoción de actividades de formación.

Sin embargo, la temática que atraviesa el conjunto de Consejos realizados es el tema del combate al trabajo ilegal, las modalidades tradicionales de organizar en particular la producción de los confeccionistas ha involucrado la presencia de la Secretaría de Trabajo en el desarrollo de estos Consejos. Esta participación tiende a

promover el accionar conjunto en la inspección del trabajo de los talleres, tema que hoy en nuestro país ha cobrado gran relevancia.

Actores que participan

- Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA)
- Asociación de Obreros Textiles (AOT)
- Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria (FAIIA)
- Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI)
- Federación Argentina de Industrias Textiles (FADIT)
- Cámara Textil de Mar del Plata
- Asociación de Confeccionistas de Pergamino
- Asociación de Confeccionistas de Junín
- Asociación de Confeccionistas de Arrecifes
- Asociación de Confeccionistas de Mar del Plata
- Asociación de Confeccionistas de Las Flores
- Asociación Argentina de Químicos y Coloristas Textiles
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI)

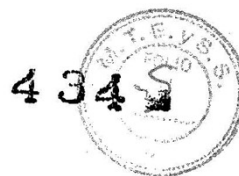
ANEXO II

RESOLUCIÓN 434-2011 PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



BUENOS AIRES, 25 ABR 2011

VISTO el Expediente N° 1433382/2011 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, la Ley de Empleo N° 24.013, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley de Empleo N° 24.013, en su artículo 3°, incluye dentro de las políticas de empleo a las acciones de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, y de formación y orientación profesional para el empleo.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su calidad de Autoridad de Aplicación de la citada Ley, es competente para diseñar y desarrollar programas o acciones de formación y orientación laboral.

Que el contexto actual caracterizado por la velocidad del cambio económico y tecnológico con su impacto en la variabilidad y especificidad de los perfiles laborales demandados por el sector productivo, genera la necesidad de desarrollar políticas y marcos institucionales que favorezcan la formación continua de trabajadoras y trabajadores, y que al mismo tiempo mejoren la competitividad de nuestra economía.

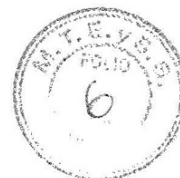
Que una política de formación continua eficaz debe cimentarse en el diálogo social y en un accionar coordinado del sector público con los actores



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

434



representativos de la producción, la educación y el trabajo, que posibilite definir perfiles ocupacionales, sistematizar contenidos formativos, determinar estándares de calidad y generar espacios institucionales con presencia viva en el territorio.

Que en dicho entendimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL viene promoviendo la constitución de espacios institucionales que permitan la interacción de los distintos actores sociales del mundo del trabajo e impulsando el desarrollo de acciones de formación profesional que recepten las necesidades locales de cada sector de actividad.

Que asimismo, la certificación de estudios formales en cuanto herramienta estratégica de inclusión social y laboral debe formar parte de toda política de formación destinada a trabajadoras y trabajadores.

Que para ello, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL viene ejecutando acciones en forma coordinada con las jurisdicciones educativas provinciales dirigidas a promover la inclusión de trabajadoras y trabajadores en procesos de certificación de estudios formales.

Que resulta oportuna la puesta en marcha de un PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA con el objeto de estructurar y sistematizar los programas, proyectos o acciones desarrollados en el ámbito de este Ministerio dirigidos a mejorar competencias, habilidades y calificaciones de las trabajadoras y los trabajadores de nuestro país.

Que en dicho marco, es imperativo construir un SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA que actúe como matriz ordenadora de los servicios de formación profesional, actualmente caracterizados por una dispersión y



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



heterogeneidad que dificulta la acumulación de aprendizajes y la determinación cierta de los saberes alcanzados.

Que este SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA deberá integrar los esfuerzos que en materia de formación para el empleo se realizan desde distintos sectores, dotarlos de coherencia y elevar su calidad y pertinencia, y constituirse en un dispositivo estratégico de identificación de saberes profesionales indispensable en toda sociedad moderna.

Que las políticas antes expuestas, requieren para su despliegue en el territorio de la consolidación de una Red de Instituciones de Formación Profesional, que garantice la prestación de servicios formativos de calidad.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS de esta Cartera de Estado ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley de Ministerios 22.520 (t.o. por Decreto 438/92) y sus modificatorias, y la Ley de Empleo N° 24.013.

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Créase el PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA con el objeto de estructurar, sistematizar e impulsar programas, proyectos y acciones desarrollados en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dirigidos a mejorar las competencias, habilidades y calificaciones de trabajadoras y



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"



trabajadores de nuestro país.

ARTÍCULO 2º.- EI PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA se integrará con las siguientes líneas de acción:

- 1) Orientación laboral, destinada a asistir a trabajadores y trabajadoras en la identificación, construcción y desarrollo de su proyecto formativo y ocupacional;
- 2) Certificación de estudios formales, para favorecer el desarrollo personal e inclusión social y laboral de trabajadoras y trabajadores;
- 3) Formación profesional, basada en normas de competencia laboral y adecuadas a las demandas sectoriales de empleo;
- 4) Normalización, evaluación y certificación de competencias laborales;
- 5) Fortalecimiento institucional y certificación de calidad de instituciones de formación profesional;
- 6) Incentivos fiscales para empleadores que promuevan la formación continua de los trabajadores y trabajadoras;
- 7) Asistencia económica a trabajadoras y trabajadores en el desarrollo de su proyecto formativo.

ARTÍCULO 3º.- EI PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA se instrumentará, sobre la base del diálogo social, en forma articulada con organismos del sector público nacional, provincial y/o municipal, con representantes de los sectores del trabajo y la producción, con instituciones formativas y con organizaciones de la sociedad civil.

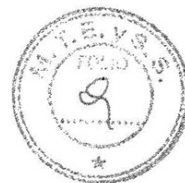
ARTÍCULO 4º.- Institúyese el SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA que tendrá por objetivos:



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

434



- 1) constituir un marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia;
- 2) establecer criterios, procedimientos y estándares para el reconocimiento de competencias, saberes y/o experiencias laborales;
- 3) desarrollar y expandir acciones de certificación de estudios formales, de formación profesional de nivel básico y de especialización basadas en la perspectiva de las competencias laborales y acciones de reconocimiento de aprendizajes obtenidos a través de la experiencia laboral;
- 4) articular la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de la población trabajadora, de acuerdo con una perspectiva estratégica de desarrollo local;
- 5) promover la asociatividad de los representantes del sector empresario y de los trabajadores a fin de conformar Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales.

ARTÍCULO 5°.- La SECRETARÍA DE EMPLEO organizará y coordinará la Red de Instituciones de Formación Continua que tiene por objeto brindar servicios formativos de calidad a trabajadoras y trabajadores que mejoren sus competencias y condiciones de empleabilidad.

ARTÍCULO 6°.- La Red de Instituciones de Formación Continua estará compuesta por Instituciones de Formación Profesional que cumplan con los estándares de calidad establecidos por la SECRETARÍA DE EMPLEO.

[Firma]

[Firma] *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]*



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

"2011 – Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores"

434



ARTÍCULO 7°.- La Red de Instituciones de Formación Continua integrará su oferta formativa a la Red de Servicios de Empleo, organizada y coordinada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 8°.- Facúltase a la SECRETARÍA DE EMPLEO a dictar las normas complementarias, aclaratorias y de implementación, y celebrar los convenios necesarios para el mejor cumplimiento de sus objetivos.

ARTÍCULO 9°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

f

[Firma]

RESOLUCIÓN M.T.E. y S.S. N°

434

[Firma]

Dr. CARLOS A. TOMADA
Ministro de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

ANEXO III

MODELO DE RESOLUCIÓN DE CREACIÓN DE LOS CONSEJOS SECTORIALES

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- Impulsar la institucionalización de espacios de diálogo social a través de la conformación de Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales.

ARTÍCULO 2°.- Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales tendrán como finalidad la elaboración de los consensos y estrategias para la formulación de políticas activas de empleo, formación profesional y certificación de competencias laborales de trabajadoras y trabajadores, tendientes a mejorar el empleo de calidad en los distintos sectores de actividad y a incrementar su competitividad.

ARTÍCULO 3°.- Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales tendrán una conformación tripartita; con representantes de esta cartera de Estado, de los empresarios y de los trabajadores que conforman el sector.

ARTÍCULO 4°.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá invitar a participar en los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales, a organismos, entidades y empresas del sector público Nacional Provincial y Municipal que tengan incumbencia en el sector.

ARTÍCULO 5°.- Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias podrán organizarse para responder a las demandas de todo un sector en conjunto o; sobre la base de una región, de modo de recoger las particularidades territoriales del sector en esa región. En este último caso deberán impulsarse mecanismos de articulación entre ambos niveles.

ARTÍCULO 6°.- Los Consejos de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales tendrán los siguientes objetivos:

- a) Desarrollar el plan estratégico del Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias para el sector.
- b) Promover la articulación de las políticas y acciones del Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias para el Sector con las impulsadas y desarrolladas por el Estado en sus diversos niveles y organismos, para darle mayor eficacia en su implementación y eficiencia en el aprovechamiento de los recursos del Sistema.
- c) Identificar y seleccionar las instituciones que constituyen la Red de Formación Continua del Sector para favorecer su fortalecimiento y la certificación de calidad de su gestión.
- d) Promover la creación de instrumentos y procedimientos para la evaluación y certificación de competencias de trabajadoras y trabajadores en base a normas de competencia laboral.

- e) Evaluar el resultado de las acciones de formación y certificación de trabajadoras y trabajadores, así como la calidad de las instituciones que constituyen la red de formación continua del sector.
- f) Evaluar las condiciones de Higiene y Seguridad laboral del sector y elaborar pautas para su mejoramiento.
- g) Elaborar propuestas que contribuyan a la reducción del índice de empleo no registrado y a la definitiva erradicación del trabajo infantil.
- h) Impulsar la conformación de Organismos Sectoriales de Certificación.