
IV

REFLEXIONES FINALES

65. La formación profesional viene creciendo en su participación en el diálogo social en las diversas instancias cualquiera sea su nivel. En el MERCOSUR ha sido reconocida como un derecho de los trabajadores y los Estados Partes han asumido obligaciones respecto de su implementación; los trabajos en el sub grupo de Relaciones laborales también son auspiciosos y recogen acuerdos relevantes entre los actores sociales.

El acuerdo Volkswagen, que involucra a una empresa transnacional con sindicatos argentinos y brasileños, además de constituir una experiencia única de negociación a ese nivel en el contexto latinoamericano, tiene también a la formación como uno de sus contenidos novedosos.

Los Pactos o Acuerdos Sociales comienzan a recoger aspectos de la formación profesional dada su vinculación estrecha con temas vitales como la productividad y competitividad de las empresas.

En este sentido, la formación ingresa con fuerza al concierto de las relaciones laborales, transformando y transformándose en ese trayecto.

66. No obstante, el proceso todavía dista de despejar interrogantes.

En primer lugar, las experiencias son todavía en algunos casos excesivamente discursivas y a menudo los acuerdos o pactos no se han sostenido mediante un seguimiento adecuado a través del cual pudieran desarrollar un efecto en “cascada” y desatar una dinámica de más largo aliento.

Como se dice en el documento de Brasil, el avance conquistado en el campo institucional no se reproduce, en la misma medida, en la relación directa entre capital y trabajo. En una observación trasladable al resto de los casos examinados puede decirse que “los datos analizados de acuerdos y convenciones colectivas demuestran el estado incipiente en que el tema de la formación profesional se encuentra en el plano de las negociaciones colectivas vigentes en el país”.

En segundo término, se señala en los estudios la necesidad de fortalecer los actores sociales e implementar algunos cambios legislativos que favorezcan ese objetivo.

En el caso argentino, respecto de los sindicatos se indicó su posición de debilidad relativa en el contexto de los años noventa; su pérdida de influencia política y social, sumada a los nuevos requerimientos del cambio tecnológico y organizacional (ámbitos de liderazgo empresario) que los coloca en una situación defensiva orientada a no ceder conquistas y a lograr la supervivencia de la organización gremial.

En Brasil, una legislación heredada del pasado ha ejercido un fuerte control sobre las acciones de los trabajadores, enmascarando el conflicto entre capital y trabajo y debilitando la organización en la empresa, restringiendo y muchas veces prohibiendo el ejercicio del derecho de huelga. Por ello se considera que un sistema de negociación de cuestiones como la formación profesional debe caracterizarse por garantizar: a) el derecho a la organización en el lugar de trabajo; b) el acceso a la información de las empresas; c) el ejercicio efectivo del derecho del huelga; d) la protección contra el despido injustificado; y e) el fin del poder normativo de la justicia del trabajo.

Asimismo, en el caso mexicano se señalan dos tipos de consideración. En el marco del régimen jurídico aplicable (ley Federal del Trabajo) existen aspectos susceptibles de mejoría, como por ejemplo la forma de designación de los representantes de los trabajadores ante las instancias paritarias encargadas de conocer de la capacitación. La mayor precisión de estos aspectos, se sostiene en el informe de ese país, podría conducir a garantizar una participación más clara y amplia de los trabajadores en dichas instancias.

67. Si el diálogo social deviene en participación de los actores en la formación, deberá dirimirse en ciertos niveles clave a efectos de que no se desnaturalice.

REYNOSO CASTILLO advierte cuatro niveles:

- a) participación en el diagnóstico de las necesidades de formación;
- b) en el diseño de una política;
- c) en la implementación;
- d) en la evaluación de los resultados de la política implementada.

68. Por último, del conjunto de casos analizados, debe advertirse el surgimiento de experiencias regionales innovadoras, con participación activa y plural de actores locales, sobre las cuales no es posible todavía evaluar por la escasa perspectiva, aunque aparecen, a priori, como muy auspiciosas.

Pero hay desde ya un objetivo implícito en el reconocimiento de esta diversidad existente a nivel federal, local, sectorial, etc.: identificar las propuestas, definiciones y acciones para articularlas, coordinarlas y potenciar los esfuerzos en materia de formación.