
TERCERA PARTE

5

Síntesis y conclusiones

El presente capítulo tiene por objetivo: a) presentar las reflexiones que surgen a modo de conclusiones del trabajo; b) discutir una hipótesis presentada en el mismo (que el diálogo social sobre formación profesional tiene efectos positivos sobre el diálogo y el relacionamiento entre los interlocutores sociales en otros campos); y c) proponer algunas posibles líneas de profundización y debate en torno a los temas aquí tratados.

La formación profesional, uno de los dos ejes estructurantes de este trabajo, o si se quiere, la mitad de un único eje temático que va de punta a punta del mismo, ocupa actualmente un lugar central y un papel protagónico en el campo de las políticas de empleo y, en términos más abarcativos, en el mundo del trabajo en general.

Esta incrementada relevancia que ha adquirido la formación profesional en relación con los temas del empleo y de la producción pueden verse desde la perspectiva de las unidades productivas, y desde la óptica de quienes hacen que esas unidades productivas se muevan: los trabajadores. Estas son, no está de más decirlo, dos miradas distintas sobre un mismo fenómeno.

Se constata que la demanda de trabajadores calificados por parte de las empresas aumenta como consecuencia de tres fenómenos fuertemente interrelacionados: la globalización de las relaciones económicas, la innovación tecnológica aplicada a las actividades económicas (tanto en los procesos productivos de bienes como en los servicios) y la reorganización del trabajo.

Este hecho es particularmente notorio y aparece con mayor nitidez en los países desarrollados, donde la incorporación de tecnología de punta por parte de las empresas se da en mucho mayor medida que en países como el nuestro. A lo que no están ajenos ni los países desarrollados ni aquellos en vías de desarrollo, es a las presiones en materia de productividad y competitividad que impone la globalización de la economía. Se estima en este sentido que hay distintas posiciones sobre cómo hacer frente a dichas presiones: si solamente a través de una disminución de los costos, o si la solución está más que nada por la vía del aumento de la productividad de los factores. Para el caso uruguayo, el autor tiende a pensar que predomina la primera de estas.

El autor estima que la planificación de la política de formación profesional debe ser hecha (deducida) a partir de un modelo de desarrollo explicitado, donde deberá establecerse claramente si el país intentará ser competitivo a través, solamente, de la reducción de los costos de los productos y servicios que produce, o si intentará serlo en función de la calidad y el valor agregado de los mismos.

El aumento en el nivel de formación e instrucción que requieren las empresas tiene su impacto en las personas que componen la fuerza de trabajo de un país. A esta se le exigen crecientes niveles de conocimientos para garantizar su empleabilidad. Este hecho que es innegable –que cada vez sean necesarios mayores niveles de formación para tener éxito en la búsqueda de empleo o en la permanencia en el que ya se posee– no debe llevar a trasladar la responsabilidad de una eventual situación de desempleo –sobre todo en contextos de falta de empleo generalizado– a nivel del trabajador individual. Se percibe que el término “empleabilidad” encierra el riesgo de razonamientos del tipo: no tengo (o no tiene) empleo porque no soy (porque no es) suficientemente bueno como para acceder a uno.

Sobre el creciente nivel de exigencias formativas por parte de las empresas se toma nota también de una posición que sostiene que los motivos por los cuales este hecho sucede, no está tanto en las exigencias de los puestos de trabajo a ocupar, sino principalmente en la “pérdida de valor de cambio” de la formación, en contextos de alto desempleo en países de una población con altos niveles formativos. Esto se estima que efectivamente puede ser así en muchos países, aunque no tanto en el nuestro. Esta interpretación no estaría restando importancia a la formación en sí, sino que estaría cuestionando la necesidad de realizar esfuerzos por aumentar los niveles formativos de la fuerza laboral tomada en su conjunto, y estaría trasladando la responsabilidad de la falta de empleo al funcionamiento del mercado de trabajo (fundamentalmente a los mecanismos de intermediación de mano de obra), y no a los niveles formativos de la población.

Lo cierto es que, sea por necesidades “reales” de las empresas de contar con personal con mayores niveles de capacitación, o sea porque estas exigen niveles formativos superiores a los requeridos por los puestos a ocupar, porque saben de la existencia de una oferta laboral ociosa altamente capacitada, los requerimientos que se plantean a los trabajadores tomados a nivel individual en términos de formación e instrucción son cada vez mayores.

En las sociedades existen grupos que pueden dedicar recursos y tiempo a adquirir la formación y la educación que les permitirá ampliar sus posibilidades de obtener un empleo de calidad (con todo lo que se vio que el término “calidad” implica). Pero existen simultáneamente grupos que están en situaciones particularmente desfavorecidas, y para los cuales es extremadamente difícil salir del círculo de pobreza generado por la falta de instrucción, el empleo precario y de mala calidad y la falta de posibilidades de destinar recursos y tiempo a la adqui-

sición de competencias que podrían aumentar las posibilidades de mejorar su situación en el mercado de trabajo.

Es por lo tanto en función de su vinculación con la productividad y competitividad de las empresas, con la empleabilidad de las personas que componen la fuerza laboral y con el aumento de las posibilidades de inserción laboral de personas con alto riesgo de ser excluidas del mercado de trabajo, que la formación profesional ha adquirido la relevancia que actualmente tiene en el marco de las políticas activas de mercado de trabajo.

Las políticas activas de mercado de trabajo, al menos en los países de nuestra región y en el nuestro en particular, son el conjunto de instituciones y acciones que, guiadas fundamentalmente desde los Estados y/o desde ámbitos tripartitos, se implementan con el fin de insertar (o reinsertar) al trabajador desocupado en el mercado de trabajo. La denominación de **políticas activas de empleo** puede inducir al error de pensar que el tipo de instrumento del que se está hablando conduzca a la creación de nuevos puestos de trabajo, que no es el caso en la enorme mayoría de los instrumentos diseñados como políticas de empleo en el Uruguay y en sus países vecinos. Se las llama activas porque, en contraposición con las **pasivas** –para las cuales la situación de desempleo es un dato e intentan mitigar las consecuencias del mismo– aquellas buscan incidir en la situación laboral de su público objetivo.

Los sistemas de formación están enfrentando importantes demandas tanto de parte de los sistemas productivos (requerimientos de las empresas), como de parte de las necesidades que tienen las personas y grupos que componen la mano de obra de los países. Para hacer frente a dichas demandas, surgen algunos lineamientos en cuanto a cómo deberían estar estructurados y cómo deberían funcionar dichos sistemas. Estos lineamientos comparten, desde el punto de vista del autor, una preocupación fundamental en torno al modo cómo compatibilizar la oferta y la demanda formativa, y cómo hacer esto aprovechando de la mejor manera los recursos (siempre escasos) de que se dispone. Para esto se propone, al menos desde los enfoques conceptuales manejados aquí, que los sistemas de formación deben reunir una serie de características, tales como: participación de los interlocutores sociales; ser financiados a través de diversas fuentes, no solo por parte del Estado; deben permitir certificar los conocimientos adquiridos por los trabajadores tanto en ámbitos formales como informales; debe prestarse creciente importancia a la calidad de la formación otorgada y; la eficiencia debe ser el criterio que guíe la inversión en formación profesional, esto es, debe asegurarse los mayores retornos posibles de la inversión formativa.

Debe tenerse en cuenta que la formación profesional ha tenido que desempeñar en algunos países de nuestra región una función que va más allá de la de ser una educación o formación para el trabajo, para pasar a asumir funciones de complementación educativa y educación para adultos. Fundamentalmente claro es esto en el caso de Brasil, donde hay una fuerza laboral con un nivel educativo

sumamente bajo, y donde se han implementado diversos programas que combinan la formación profesional con la complementación educativa. Cuando este es el caso, las consideraciones arriba expuestas sobre los lineamientos que deben guiar a los sistemas de formación, deben ser en algunos casos matizados. Por ejemplo, se hace mucho hincapié en la literatura sobre las “mejores prácticas” (*best practices*) en el diseño de los sistemas de formación, en el sentido de incorporar mecanismos de mercado tanto en la asignación de los recursos para formación cuanto en la evaluación de los resultados de las acciones formativas. Resulta bastante difícil poder aplicar este criterio cuando de lo que se trata es de formación que, entre otros fines, debe aumentar el nivel educativo de una fuerza de trabajo con muy baja educación formal. Esto se dice con el fin de advertir sobre la radicalización de la aplicación de criterios rectores de los sistemas, sin tener en consideración que los lineamientos que pueden ser los óptimos en algunos países con determinada población, sistemas productivos y sistemas de relaciones laborales, pueden no ser aplicables en otros con características distintas.

Así como una realidad siempre cambiante ha impuesto requerimientos nuevos a los sistemas de formación, así también los sistemas públicos de empleo han tenido que afrontar desafíos que, en muchos casos, han resultado en respuestas similares a los adoptados por los sistemas de formación (que en este caso pueden ser considerados como un subsistema funcional de los sistemas de empleo). En efecto, las tendencias en materia de configuración y articulación de los sistemas públicos de empleo son a buscar la adecuación y pertinencia de las medidas adoptadas a las necesidades del público al cual están dirigidas, a la introducción de mecanismos para medir el impacto de los programas implementados, y a integrar las funciones básicas de las políticas activas de empleo en una sola institución u organismo. Como puede comprobarse, también en el caso de las políticas de empleo, en sentido más amplio, las preocupaciones principales están por el lado de la asimilación de la oferta y la demanda de los servicios, así como por evaluar de forma precisa si los recursos están siendo utilizados del modo más eficiente.

Una de las políticas que ha sido impulsada para intentar establecer del modo más adecuado posible cuáles son las reales necesidades en materia formativa que tiene el aparato productivo, pero que se entiende por parte del autor que tiene un alcance mucho mayor que ese, es el impulso a la constitución de organismos tripartitos (con presencia de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empresarios) para el diseño e implementación de políticas de empleo.

Es así que en muchos países se han creado organismos, usualmente a nivel de los Ministerios de Trabajo, de los cuales participan estos tres actores y cuyos cometidos son el diseño e implementación de políticas de acuerdo con los lineamientos consensuados al interior de los mismos. Debe aclararse que el hecho de que sean consensuados no quiere decir que siempre los programas implementados desde órganos tripartitos cuenten genuinamente con el apoyo de

los tres actores presentes en los mismos, pero sí que aquellos han sido aprobados por todos: ya sea por auténtico convencimiento de su utilidad y conveniencia o como parte de la estrategia de relacionamiento de los actores con sus interlocutores.

Este impulso al diálogo social (que se entendió a lo largo de este trabajo como cualquier forma de interacción entre los interlocutores sociales distinta al conflicto abierto) sobre formación tiene, en el entender del autor, significados e implicancias mucho más abarcativas que las de ser un mecanismo para asegurar la pertinencia de las medidas tomadas en el marco de las políticas activas de empleo, que ya en sí misma es una buena razón para impulsarlo.

Otra razón por la cual se concluye que el diálogo social es importante en este campo, es por el apoyo político y la legitimidad que tienen las acciones diseñadas e implementadas por entidades en las cuales están representados todos los actores que conforman los sistemas de relaciones laborales.

En este trabajo se manejó la hipótesis de que el diálogo social en torno a un tema en particular pudiera impulsar el diálogo en torno a otros temas, diferentes de aquel en el cual se desarrolló originalmente. La prolongada práctica del diálogo en torno a un tema puede generar cosas tales como lealtades recíprocas, conciencia de que es posible dialogar/negociar con los otros interlocutores sociales, comprensión de otras perspectivas sobre las cosas y disminución de prejuicios anteriores. En opinión del autor, estos hechos, sumados a la “gimnasia dialoguística” que desarrollan los interlocutores, beneficia y potencia el diálogo social en torno a otros temas, o en otros campos, distintos del de la formación profesional. De acuerdo al punto de vista de un especialista en este campo, los mecanismos a través de los cuales este fenómeno ocurre se dan fundamentalmente a nivel de las personas que participan de aquel diálogo social.

Esta fundamentación puso sobre el tapete el tema de la importancia de las relaciones personales entre los representantes de los interlocutores sociales en el funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales. Se concluyó, en base a documentación sobre el tema y a partir de lo manifestado por alguien que fuera un actor importante del sistema de relaciones laborales uruguayo, que en el mismo este tipo de relacionamiento es fundamental. Las relaciones personales tienen una importancia trascendental en el sistema de relaciones laborales uruguayo. Se concluye asimismo, que este tipo de relacionamiento, si bien es bueno y necesario que exista –puesto que las instancias de diálogo sociales institucionalizadas (cuando estas existen) no siempre dan los resultados que se esperan de ellas– no puede ser la base sobre la cual se edifique el relacionamiento entre los actores, sino que debe ser solamente un apoyo a las instituciones creadas con tales fines.

Debe agregarse por cierto que la formación profesional constituye, además de un campo del cual el diálogo puede “derramar” –al decir de uno de los entrevistados– hacia otras esferas de los sistemas de relaciones laborales, un tema so-

bre el cual es más fácil alcanzar acuerdos que lo que es respecto a temas “duros” como los salarios, la estabilidad laboral, etcétera. Esto es particularmente relevante en lo que respecta a la estrategia de acción de las organizaciones sindicales, que han visto disminuido su poder de convocatoria y han sufrido importantes retrocesos en cuanto a la cantidad de trabajadores que representan, sobre todo como consecuencia de las transformaciones en las estructuras productivas de los países y de la flexibilización y precarización de las relaciones contractuales de trabajo.

A partir de la reestructuración de la DINAE, de la ampliación de sus funciones y de la reformulación del alcance de las políticas que esta y la JUNAE implementarían, hecho que realmente constituyó un quiebre con lo que habían sido las políticas de empleo implementadas en el país hasta ese momento, se comprueba una concordancia entre el diseño y modo de funcionamiento del emergente sistema público de empleo y de capacitación laboral, y las tendencias que a nivel global venían observándose en estos campos.

Una rápida enumeración de las mismas, y en función a lo expuesto en el capítulo dedicado a este tema, debería incluir: a) el carácter tripartito de la Junta; b) la asociación con otros actores (INJU, MEVIR, DINAPYME, ACJ, etcétera) con experiencia en el trabajo con el público objetivo de las políticas; c) la pretensión de descentralización de las actividades; d) el sistema de licitación como “mecanismo de mercado” en la adjudicación de los cursos de capacitación; e) el requerimiento establecido en el Programa Projovent en materia de proporción de egresados que consiguen un empleo de más de tres meses de duración en tanto mecanismo de evaluación de resultados que tiene un componente de “penalización” por el no cumplimiento de los objetivos; f) la focalización de la asignación de los cursos del Programa de Reversión Laboral para trabajadores amparados al seguro de paro en aquellas personas que tienen mayores dificultades económicas y menores posibilidades de reinserción laboral.

El autor estima que la DINAE difícilmente podrá cumplir adecuadamente con el conjunto de funciones que está llamada a desempeñar de acuerdo al actual diseño del sistema si no son incrementados sus recursos, fundamentalmente en lo que respecta a personal calificado. Por otro lado, y con relación también al modo como opera la Junta, tiende a pensarse que esta no podrá tampoco avanzar de la mejor manera en el cumplimiento de los objetivos para los cuales fue creada (diseñar políticas y establecer las principales líneas de acción del organismo) si en su funcionamiento cotidiano se ocupa, por citar un ejemplo, de aspectos detallados de las licitaciones de los cursos, o de la idoneidad técnica de una determinada entidad de capacitación. En este sentido es menester que existan grupos o células de trabajo por programa descentralizado o por tipo de licitación, que pudieran encargarse de este tipo de labor, y que las personas que componen la JUNAE (que no son más de tres, con sus respectivos suplentes y asesores) pudieran dedicar su tiempo y esfuerzos a las funciones de mayor relevancia.

Se tiene la convicción, por parte del autor, de que es necesario introducir mecanismos que modifiquen el carácter procíclico de la recaudación del FRL, que hace que en una coyuntura de alto desempleo, cuando más cursos son necesarios implementar, el FRL esté en su momento de menor recaudación. Puesto que las empresas y los trabajadores difícilmente puedan efectuar aportes de tipo contracíclico al FRL, el autor cree que sería el Estado quien debiera asumir esa responsabilidad.

Respecto del carácter descentralizado que se le ha querido dar al Programa de Reversión Laboral, el autor estima, antes que nada, que es una opción acertada. Sin embargo, cree conveniente destacar, en función fundamentalmente de las dificultades que algunos Gobiernos Departamentales han tenido en la gestión del Programa a nivel local, que la descentralización debe ir acompañada de acciones importantes de fortalecimiento de los actores locales, para que estos puedan cumplir satisfactoriamente con las tareas y responsabilidades que les son asignadas. En este sentido, además de recursos para infraestructura y contratación de personal, es necesario que los actores locales reciban apoyo y cooperación técnica de parte de los organismos/actores más experimentados.

Entre los objetivos del presente trabajo estaba el de conocer la evaluación que hacían los representantes de los interlocutores sociales, tanto del accionar de la Junta (hacia afuera y respecto de su público objetivo) como de la calidad del diálogo, el relacionamiento y el nivel de entendimiento que se daba entre las partes al interior del organismo.

Respecto de la primera dimensión, no puede dejar de destacarse el hecho de que todos los entrevistados situaban los resultados de los programas en el marco de la juventud del organismo. Ellos reconocen que ha habido un aprendizaje en el modo de trabajar y que cualquier consideración sobre el éxito o fracaso de un programa debe ser leído en ese contexto.

Para no abordar cada una de las evaluaciones nuevamente, y tratar de ver qué las caracteriza más allá de la especificidad de los juicios sobre cada programa, puede decirse que en general la evaluación que hicieron los actores parecería corresponderse bastante bien con lo que estos a priori opinaban sobre el emprendimiento en distintas áreas. Es decir que el autor tiene la percepción de que los juicios posteriores a los programas coinciden, en muchos casos, con el posicionamiento de los actores frente a los programas cuando los mismos se discutían en la Junta.

Por su parte con la evaluación de la calidad del diálogo y la facilidad-dificultad de alcanzar acuerdos en la Junta ocurre algo similar que con la evaluación del accionar de la Junta. Todos los actores reconocen las mejoras y el avance en el marco de la juventud de la institución. Efectivamente, hubo consenso entre las personas entrevistadas respecto del hecho de que existía una innegable mejoría en el modo como el diálogo social se desarrollaba en la Junta, no obstante

lo cual, y es natural y entendible que así sea, las concepciones de las partes en torno a la enorme mayoría de los temas tratados son diferentes y por lo tanto los posicionamientos y las propuestas de acción también tienden a serlo.

El tema en torno al cual se manifestaron de forma más clara las distintas concepciones de los actores en torno a las políticas de empleo y de capacitación, fue el del (des)financiamiento del FRL y qué medidas implementar para atacar ese problema. Mientras que los entrevistados que representan (o representaban) a los actores gubernamental y sindical sostuvieron que ante la crisis de financiamiento era necesario buscar fuentes alternativas de ingresos, y sobre esto se manejaron distintas alternativas, el representante empresarial se mostró partidario de una suspensión o postergación de algún o algunos de los programas descentralizados.

El autor tiene el convencimiento de que las posiciones en torno a las soluciones a la crisis lo que reflejan son percepciones distintas sobre la necesidad y utilidad de la implementación de las políticas en cuestión. En este sentido el autor arriba a la conclusión de que no existe por parte del actor empresarial la convicción de que este tipo de instrumentos (los programas implementados por la Junta) sean una necesidad social, sino que se estima que los mismos son vistos por el actor empresarial como algo intermedio entre necesidades y acciones que mejorarían la situación en el mercado laboral de determinadas personas y colectivos. En opinión del autor hay una diferencia valorativa importante entre estas dos categorías. Esta percepción se basa, sobre todo, por el modo como fue evaluada la suspensión, por parte del Ministro interino de Trabajo, de los cursos del Programa de Reconversión Laboral. Si algo es evaluado realmente como una necesidad, la tendencia siempre es a buscar alternativas para su consecución hasta agotar todas las posibilidades, y este por cierto no se estima que haya sido el caso en el proceso que está siendo estudiado.

Ese hecho puso de manifiesto también la posición del gobierno –y de gran parte del sistema político nacional– en torno a las acciones de la Junta (desde la óptica de la valoración de la JUNAE en términos de necesidad), y constituyó el motivo de la renuncia del entonces Director Nacional de Empleo, Esc. Guillermo Dutra.

La acción de decidir no comprometer más recursos para las acciones de la Junta (con todo lo que esto implicaba) tuvo una serie de importantes consecuencias. En primer lugar, la más clara y evidente: muchos trabajadores amparados al seguro de desempleo no pudieron asistir a los cursos de capacitación que estaban necesitando y a los cuales tenían derecho. En segundo lugar, y desde el punto de vista de una de las fuentes consultadas, el hecho de haber suspendido los cursos afecta negativamente la opinión pública respecto de la Junta, la credibilidad de la misma y, a partir de esto, la propensión de los trabajadores en seguro de paro a acercarse a ella a solicitar un curso de reconversión laboral. También afectó de forma negativa a un conjunto de entidades de capacitación que trabaja-

ban de forma muy cercana a la Junta, algunas de las cuales, siguiendo a la misma fuente, han debido cerrar sus puertas. Finalmente, la decisión del Ministro Brezzo pareció haber afectado negativamente el diálogo y el clima de relacionamiento entre los interlocutores sociales al interior de la Junta, hecho que aparentemente estaba siendo sobrepasado en el período en el que fue elaborado este trabajo.

En el caso del diálogo social sobre temas de formación profesional que se desarrolla en la JUNAE no parece haber ese “derramamiento” del que se hablaba en el segundo capítulo. Una de las razones que estaría impidiendo este hecho es cierta característica de las organizaciones que la componen –parece ser particularmente así en el caso de la de la central sindical– que es la de la compartimentación o falta de comunicación entre distintos componentes de las mismas, hecho que no permitiría que el entendimiento o mejora de las relaciones con la contraparte que se alcanza en torno a un tema (tratado por una persona o grupo de personas en particular) se traslade a otros campos, que son materia de trabajo de personas distintas.

Otro hecho que estaría explicando la ausencia de esa influencia positiva del diálogo social sobre formación en otras áreas de los sistemas de relaciones laborales, es lo reciente de la experiencia de diálogo social que constituye la JUNAE, donde todavía hay tiempo para que este tipo de efecto ocurra y se manifieste más adelante.

A nivel de interrogante podría plantearse también si no sería otro el alcance del “derrame” del diálogo y la negociación al interior de la Junta, si esta no se dedicara, por ejemplo, a tareas de revisión y estudio de las propuestas presentadas a las licitaciones, y lo hiciera solamente a las tareas y funciones para la cual fue creada.

En función de lo dicho hasta aquí, el autor concluye que, a nivel nacional, aún no es posible ni refutar ni confirmar la hipótesis del efecto positivo del diálogo social sobre formación profesional, en el diálogo social en torno a otros temas. Se verá más adelante que, para el caso de la empresa Fanapel, se arriba a conclusiones diferentes.

A grandes rasgos puede decirse que los hechos que motivaron la creación de la JUNAE, la DINAE y el FRL a nivel del país en su conjunto –la desaparición de barreras arancelarias como consecuencia de la creación del Mercosur y la necesidad de una reestructuración productiva en las empresas para afrontar retos crecientes en materia de productividad y competitividad–, fueron también los factores que desencadenaron en la empresa Fanapel los procesos abordados en este trabajo.

Se ha afirmado a lo largo del trabajo que la experiencia de Fanapel constituye un caso particular de negociación y gestión bipartita de la formación a nivel de empresas y se ha arribado a la conclusión (basada en la percepción del autor y en lo manifestado por los interlocutores) de que los factores que explican

que este proceso se haya podido desarrollar en la citada empresa y no en otras, son las particulares características tanto de la dirigencia del sindicato como de la dirección de la empresa y del sistema de relaciones laborales que se ha ido desarrollando entre estos.

En primer lugar debe destacarse la relevancia que ambos asignan a la formación profesional, tanto en relación con los objetivos de la empresa como en relación a la estabilidad laboral, condiciones de trabajo y categorías salariales de los trabajadores.

Se comprueba asimismo que tuvo un papel muy importante en el proceso descrito la estrategia de acción sindical adoptada por CUOPYC. En un contexto en el cual el sindicato reconoce que tiene más para perder que para ganar de un enfrentamiento directo con la empresa, se plantea que la estrategia sindical debe ser la de mantener la capacidad de presión con vistas a la negociación colectiva por medio de la formación de los sectores obreros para defender con argumentos sus puestos de trabajo, y fortalecer el poder de convocatoria de la organización sindical.

Una conclusión importante a la que se arriba tras el estudio del caso de Fanapel es que en cierta medida puede constatar que la negociación y gestión bipartita de la formación ha servido como medio para mejorar las relaciones entre las contrapartes en todos los campos, lo cual confirmaría, a nivel micro, la hipótesis relativa al “derrame” del diálogo social sobre formación profesional. Una reflexión que acompaña esta conclusión es que, probablemente a nivel de la empresa, los actores perciban dividendos más inmediatos de la negociación y los acuerdos en torno a temas vinculados a la formación que lo que es de esperarse a escala nacional, y que por lo tanto el diálogo (y sus resultados) se vean impulsados y potenciados.

El proceso de implantación de un programa de calidad total, que tenía componentes formativos muy fuertes, se estima que fue algo así como el puntapié inicial de un proceso de mejora casi continua de las relaciones entre sindicato y empresa. Los acuerdos y la gimnasia dialoguística adquiridos durante la etapa final de ese proceso permitieron alcanzar una madurez suficiente como para poder firmar un Convenio Colectivo en el cual, como consecuencia de la formación, se prevé ajustar otros aspectos, como las carreras funcionales y los salarios. Esto a su vez constituyó un importante antecedente para posteriormente presentar ante la JUNAE, de forma conjunta, un programa que resultaría en acciones formativas basadas en competencias.

Se estima que en cierta medida se ha generado algo así como un círculo virtuoso de acuerdos sobre formación que han mejorado el relacionamiento entre las partes y la negociación sobre otros temas, lo cual ha permitido alcanzar nuevos acuerdos sobre la formación y firmar un Convenio Colectivo que enlazan la formación con otras temáticas...y así sucesivamente.

Cabe señalar, no obstante lo anterior y a modo de cierre, que las consideraciones aquí presentadas sobre el relacionamiento entre las partes y la madurez del diálogo social a nivel de esa empresa, no significa que no exista allí la discrepancia ni las ideas contrapuestas, sino que estas son reconocidas por los actores y resueltas mediante mecanismos de negociación y acuerdo que hoy en día parecen dejar saldos más positivos para ambas partes que el enfrentamiento y el conflicto. Este clima y esta forma de percibir las relaciones laborales es hasta cierto punto causa y efecto del éxito obtenido por los actores en el diálogo social sobre la formación profesional.

Cronograma de las entrevistas

Fernando Vargas - Cinterfor/OIT, 10/01/2001

José Balbo - Representante de los trabajadores en la JUNAE, 11/01/2001

Oscar Ermida Uriarte - Cinterfor/OIT, 11/01/2001

Omar Díaz - Secretario general de CUOPYC, 12/01/2001

Aníbal Grasso - Jefe de Recursos Humanos de Fanapel, 12/01/2001

Guillermo Dutra - ex Director Nacional de Empleo, 18/01/2001

Nelson Penino - Representante de los empresarios en la JUNAE, 23/01/2001