

EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS DEL SINDICALISMO BRASILEÑO FRENTE A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

LÚCIO GANZ

Sumario: 1. La búsqueda de una agenda común entre las centrales sindicales. 2. Participación institucional. 2.1. Programa Brasileño de Calidad y Productividad (PBQP). 2.2. Programa de Apoyo a la Capacitación Tecnológica de la Industria (PACTI). 2.3. Instituto Brasileño de Calidad y Productividad (IBQP). 2.4. Programa de Educación para la Competitividad (PROEDUC). 3. Programa de Capacitación de Dirigentes y Asesores Sindicales (PCDA). 4. El Fondo de Asistencia al Trabajador. 4.1. El Plan Nacional de Educación Profesional (PLANFOR). 5. Experiencias innovadoras con participación sindical. 5.1. Proyectos para una política de formación profesional para el Estado de São Paulo. 5.2. Observatorio Permanente de Situaciones de Empleo y Formación Profesional. 5.3. Observatorio de la Situación del Mercado de Trabajo del MERCOSUR. 6. Experiencias sindicales de formación profesional. 7. La formación profesional en los acuerdos colectivos. 7.1. El movimiento sindical y la negociación de formación profesional en el período de 1993 a 1996. 7.2. Algunas consideraciones. 8. Agenda sindical en la negociación de formación profesional. 9. Conclusiones. Bibliografía.

1. LA BÚSQUEDA DE UNA AGENDA COMÚN ENTRE LAS CENTRALES SINDICALES

Así como en muchos otros países, el tema del empleo y de la formación están al orden del día en Brasil. Nunca trabajadores, empresarios, gobierno, políticos, investigadores y demás formadores de opinión hablaron tanto sobre estos temas y sobre sus relaciones con el desarrollo del país. En todos los niveles, la educación es un asunto presente en diferentes agendas, dando origen a un debate de carácter nacional que abre nuevos espacios de negociación y anuncia posibles articulaciones entre sectores con intereses distintos. Lo interesante es que se hace un esfuerzo para superar el diagnóstico de los problemas educacionales, intentando producir alternativas innovadoras y, aún más, se propone

trabajar intensamente para facilitar su implementación. La educación para el trabajo, que comprende la enseñanza regular y la educación profesional, es el eje de ese proceso.

Eso no significa que recién ahora los principales interesados en ese debate hayan despertado para darle un carácter estratégico a la educación en el proceso de desarrollo social y, menos aún, que tengan opiniones y puntos de vista comunes. Al contrario, además de la importancia que se le otorga al tema, trabajadores, empresarios y gobierno vienen defendiendo diferentes posturas que son, a veces, hasta contradictorias para enfrentar la crisis educacional del país.

Para los trabajadores y, particularmente, para el movimiento sindical, la novedad en esa agenda de educación está reflejada en la naturaleza de los proyectos oficiales y privados, así como en el nuevo espacio de negociación que se abre frente al gobierno y a los empresarios. Se trata de un espacio aún incipiente pero los trabajadores intentan hacerlo más sólido mediante la utilización del poder de negociación de que disponen. Poder que se mide por la capacidad de presentar propuestas de formación profesional en el contexto establecido por las nuevas formas de producir y de organizar la producción que están poniendo en jaque el empleo, las remuneraciones, las formas de contratación del trabajo, la duración de la jornada y demás derechos conquistados por el movimiento sindical.

La formación profesional y el movimiento sindical siempre tuvieron una estrecha relación. Ello se debe a que los sindicatos tienen sus orígenes marcados por reivindicaciones asociadas con la educación para el trabajo, indispensable para los primeros trabajadores industriales que necesitaban de una calificación específica para substituir los artes y oficios de los antiguos artesanos. Desde entonces, de diferentes formas e intensidades, la preparación para el trabajo ha sido uno de los focos de acción para el conjunto de los trabajadores.

Estas acciones siempre buscaron superar en calidad y amplitud las actividades educativas (cursos profesionales y programas de entrenamiento, entre otros) ofrecidas por el gobierno y por los empleadores. En este sentido, cabe recordar la propuesta de los gráficos que, ya a inicios del siglo, demandaban del gobierno la creación de un Centro de Perfeccionamiento Técnico. A eso siguen los esfuerzos de los metalúrgicos paulistas que, en los años cuarenta, iniciaron una campaña por el reconocimiento de técnicos metalúrgicos brasileños y por mayores inversiones en el área de la formación profesional. Esas son algunas de las demandas pioneras del movimiento sindical, que inauguran todo un período de reivindicaciones por formación y calificación. A esas se sumaron, al mismo tiempo, innumerables escuelas profesionales sindicales en el sector de la construcción, muchas de ellas hasta hoy en pleno funcionamiento.

Los temas de la educación para el trabajo siempre estuvieron presentes en la acción sindical. Sin embargo, no se puede olvidar que, en los últimos veinte años, la agenda de la negociación colectiva estuvo centrada en la lucha contra las pérdidas salariales causadas por un grave proceso inflacionario. Esa condicionante dejaba poco espacio para otros aspectos de negociación, fuera de aquellos ligados directamente a los salarios. Al mismo tiempo, el empresariado estaba muy poco preocupado con el tema de la educación, y aun cuando lo estaba, no lo reconocía como parte de la agenda de negociaciones, salvo raras excepciones.

En ese período la formación profesional debía ser, según la visión de los trabajadores, objeto de negociación, buscándose la gestión pública de recursos, programas, proyectos y actividades relacionadas. Ese es el caso, por ejemplo, del Servicio Nacional de Aprendizaje de la Industria (SENAI), del Servicio Nacional de Aprendizaje del Comercio (SENAC), del Servicio Nacional de Aprendizaje de la Agricultura (SENAR), del Servicio Nacional de Aprendizaje del Transporte (SENAT) que, bajo el control de los empresarios y con recursos públicos, dictaban las políticas nacionales de capacitación profesional. Hoy día se plantea también la demanda por una gestión pública y por la reestructuración del Sistema Nacional de Empleo (SINE).

Las tres Centrales Sindicales: Central Única de los Trabajadores (CUT), Confederación General de los Trabajadores (CGT) y Força Sindical, en conjunto con el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), vienen desarrollando en los dos últimos años una agenda común de trabajo que, respetando las diferencias políticas, permita un marco referencial de actuación articulada en ese campo. Estas originaron un plan de acción conjunto sobre la formación profesional asentado en seis líneas de actuación:

- promover la circulación de informaciones;
- desarrollar la capacidad de dirigentes y asesores sindicales;
- asistir a los foros que tratan el tema, en especial las comisiones estadales y municipales de empleo¹;
- capacitar a los representantes de los trabajadores para actuar en los foros institucionales;
- estructurar un proyecto institucional para una política pública de formación profesional;

¹ En el desarrollo de este artículo será esclarecido lo que son las Comisiones Estadales y Municipales de Empleo.

- priorizar la creación de espacios de negociación de la formación profesional en la relación capital-trabajo.

2. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Se denomina participación institucional a las acciones que se desarrollan en espacios públicos en diferentes niveles (la mayor parte dentro del ámbito del Estado) de negociaciones tripartitas que reúnen tanto a gobernantes como a empresarios y trabajadores. Esa concepción de relación tripartita presupone la existencia de intereses divergentes y conlleva la posibilidad de interacción de los interesados en busca de acuerdos. Estos casi siempre son parciales en el tiempo y en sus objetivos, pero regulan la relación capital-trabajo en un nivel diferente al establecido en la relación bipartita, que se da en el ámbito de la negociación y contratación colectiva. Sus principios están asentados en el reconocimiento de la legitimidad, representatividad, autonomía y preservación de la identidad de los actores.²

A lo largo de los últimos cinco años, se crearon en Brasil, diferentes espacios de participación institucional. La actuación sindical ha intentado abrir espacios de intervención y negociación de temas cuyo carácter tiene una amplitud nacional, tales como empleo y desempleo, distribución del ingreso, política económica, industrial y tecnológica, entre otros. Se destacan, a continuación, aquellos que se relacionan directamente con el tema de la formación profesional y en las cuales el movimiento sindical viene actuando de forma sistemática.

2.1 Programa Brasileño de Calidad y Productividad (PBQP)

Se trata de un programa gubernamental, creado en 1990, con el objeto de sensibilizar y movilizar a los actores sociales para tratar los temas relacionados con la calidad y la productividad. Inicialmente solo con participación empresarial y gubernamental. La representación de trabajadores se incorporó en 1993, con la creación de la Comisión de Valorización del Trabajo y del Empleo (CVTE). Esta comisión³ era coordinada por el DIEESE. Su principal actividad fue organizar,

2 Al respecto véase MORGADO, Emilio, "Reflexiones en Torno al Tripartismo" en *El tripartismo y las normas internacionales del trabajo*, OIT, 1995, págs. 101 a 111.

3 La composición de la CVTE era la siguiente: DIEESE (coordinación), Central Única de los Trabajadores (CUT), Confederación General de los Trabajadores (CGT), Força Sindical; Confederación Nacional de Industria (CNI); Servicio Nacional del Aprendizaje de la Industria (SENAI); Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MICT); Ministerio del Trabajo (MTb); Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCT) y el empresario Aldo Sani.

en 1993, un seminario en Campinas (São Paulo) que contó con la presencia de 300 dirigentes de todo el país para discutir los principios del PBQP, sus metas y la forma de participación de los trabajadores. Los participantes del seminario elaboraron recomendaciones en relación a los siguientes temas: empleo, distribución del ingreso, educación y formación profesional, negociación, participación, derecho a la información, derecho de organización, tercerización, democratización de las relaciones de trabajo, contrato colectivo de trabajo, jornada y condiciones de trabajo, fondos públicos y trabajo de la mujer.⁴ Como recomendación final de ese encuentro se creó el Programa de Capacitación de Dirigentes y Asesores Sindicales (PCDA), que hoy es uno de los proyectos estratégicos del PBQP.

Desde 1993, el DIEESE y las centrales sindicales vienen participando de instancias de coordinación del PBQP. Actualmente el PBQP está vinculado directamente al gabinete civil de la Presidencia de la República. En su versión actual el PBQP se estructura en torno de proyectos estratégicos y el movimiento sindical está presente en la coordinación de algunos de ellos y coordina, a través del DIEESE, el PCDA.

2.2 Programa de Apoyo a la Capacitación Tecnológica de la Industria (PACTI)

Creado en 1990, el PACTI, es un programa gubernamental, vinculado al Ministerio de Ciencia y Tecnología, que moviliza a los actores sociales para un movimiento de apoyo al desarrollo de la competitividad de la industria brasileña. Tiene como objetivo específico apoyar al sector industrial en el proceso de difusión e incorporación de tecnologías.

El DIEESE y las centrales sindicales participan de la Comisión Nacional de Coordinación del programa. La subcomisión de tecnología, empleo y educación es coordinada por el DIEESE.⁵ Esta comisión realiza un proyecto de sistematización de estudios nacionales e internacionales basado en la articulación entre desarrollo tecnológico, empleo y educación, con énfasis en el desempleo e-

4 Ese encuentro está reistrado en el documento “Os trabalhadores e o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade”, en la serie *DIEESE -Seminarios y Eventos*, N° 1, setiembre de 1994.

5 Composición de la subcomisión de tecnología, educación y empleo: DIEESE (Coordinación); Central Única de los Trabajadores (CUT); Confederación General de los Trabajadores (CGT); Força Sindical; Ministerio del Trabajo (MTb); Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCT); Ministerio de Educación (MEC); Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MICT); Financiadora de Estudios y Proyectos (FINEP); Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq); Confederación Nacional de la Industria (CNI); Servicio Nacional de Aprendizaje de la Industria (SENAI).

tructural e identificación de experiencias en el sentido de sugerir acciones y recomendaciones en el área.

En una acción conjunta de la subcomisión de educación y gestión tecnológica del PACTI y del subgrupo de formación profesional del PBQP se elaboró el documento "Cuestiones críticas de la educación brasileña". En este se analizan y proponen acciones para superar los obstáculos que presenta la formación profesional para el desarrollo de calidad, productividad e innovación tecnológica.

2.3. Instituto Brasileño de Calidad y Productividad (IBQP)

Fundado en 1995, el Instituto se propuso trabajar las dimensiones estructurales de la calidad y productividad en la sociedad brasileña. Tiene como propuesta organizarse en unidades regionales, siendo la primera de ellas y, hasta ahora, la única en funcionamiento, el IBQP de Paraná, que fue preparada para realizar el entrenamiento en productividad y calidad según el modelo japonés. Tanto en el IBQP Nacional como en el IBQP de Paraná, el movimiento sindical participa de los consejos de gestión y nombra miembros para el consejo técnico. En el programa del IBQP Paraná participan cuatro técnicos del movimiento sindical, realizando el entrenamiento suministrado por el Instituto con el objetivo de conocer el tipo de programa, su concepción y contenido y multiplicar ese conocimiento en el movimiento sindical.

2.4 Programa de Educación para la Competitividad (PROEDUC)

Este programa es desarrollado por la Financiadora de Estudios y Proyectos (FINEP), organismo de fomento e investigación del Ministerio de Ciencia y Tecnología, y tiene por objeto financiar, con intereses subsidiados, el desarrollo de proyectos innovadores de formación básica de los trabajadores. Las centrales sindicales participan del Comité Coordinador, instancia consultiva. Esa participación permite, además de discutir los tipos de proyectos a ser aprobados y desarrollados, abrir una puerta para que el tema de la formación profesional entre en la agenda de las negociaciones colectivas. Uno de los criterios, presentado por las centrales, e incluido en el programa, para aprobación de financiamiento, es que la empresa debe establecer una relación de negociación y estimular la participación de las entidades sindicales de trabajadores en la gestión de los proyectos.

3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE DIRIGENTE Y ASESORES SINDICALES (PCDA)

El PCDA se originó en el seminario “Los trabajadores y el Programa Brasileño de Calidad y Productividad”, realizado en 1993, cuando más de trescientos dirigentes sindicales recomendaron su creación. Hoy es un programa estratégico del PBQP, financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCT), por el Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq) y por el Ministerio del Trabajo (MTb), con recursos del Fondo de Asistencia al Trabajador (FAT).

El PCDA es un proyecto conjunto de la CUT, CGT, “Força Sindical” y DIEESE, y tiene por objetivo la preparación de dirigentes, activistas y asesores del movimiento sindical para la intervención calificada en el proceso de reestructuración productiva.

El objetivo del PCDA es desarrollar un programa de formación que proporcione calificaciones de alto nivel orientadas a:

- capacidad analítica para la acción sindical;
- capacidad de formulación y elaboración de propuestas alternativas;
- capacidad de multiplicación del conocimiento adquirido;
- capacidad de negociación en todos los niveles;
- capacidad de articulación y movilización para la intervención en el tema.

El PCDA es para dirigentes y asesores sindicales que actúan en los temas relacionados con la reestructuración productiva. La coordinación general es de las centrales y del DIEESE, correspondiendo a éste la coordinación ejecutiva, temática y pedagógica. El tratamiento de contenido del programa moviliza centros especializados en el tema, universidades, y expertos brasileños e internacionales.

En 1994/95 el primer grupo de cien dirigentes y asesores sindicales se capacitó a través de un programa de más de quinientas horas, incluyendo horas/clase y un intercambio internacional en nueve países. El PCDA 1997/98 pretende atender a más de mil dirigentes y asesores sindicales con siete tipos de actividades, como ser:

- curso de reestructuración productiva, con una duración de 240 horas;
- cursos temáticos, con duración de 40 horas;

- cursos sectoriales, con una duración de 40 horas;
- cursos para la dirección de las centrales sindicales;
- intercambios temáticos internacionales;
- intercambios temáticos nacionales;
- encuentros de intercambio.

Este programa, que se financia a través de recursos públicos, es el resultado de demandas del movimiento sindical al gobierno de inversiones semejante a las realizadas con empresarios en la primera mitad de los años noventa, cuando los recursos públicos fueron usados en capacitación de dirigentes empresariales en programas de calidad y productividad. Esa reivindicación tuvo fuerte resonancia en el Ministerio de Ciencia y Tecnología, que, sensible a la demanda, y percibiendo su importancia estratégica para el desarrollo del país, actuó para hacer posible el programa, articulando inclusive la participación del Ministerio del Trabajo.

Recientemente, en junio de 1997, se realizó un Seminario de Actualización para aquellos que asistieron al PCDA 1994/95. Como parte de esa actividad se presentaron 21 experiencias innovadoras de actuación sindical en el campo de formación y multiplicación del conocimiento adquirido, negociación, elaboración de propuestas y formas de gestión desarrollados, fruto del trabajo de las personas formadas por el PCDA.

4. EL FONDO DE ASISTENCIA AL TRABAJADOR

El Fondo de Asistencia al Trabajador (FAT) es el mayor fondo público del país. Sus recursos se originan del descuento del 1% sobre la planilla de sueldos de las empresas formales y, una parte de ellos se destina al financiamiento del sistema nacional del empleo, intermediación de mano de obra, seguro de desempleo, recalificación profesional, informaciones sobre el desempleo y programas de generación de empleo e ingreso. Este fondo es administrado por el Consejo Deliberativo del Fondo de Asistencia al Trabajador (CODEFAT), en composición tripartita y paritaria, siendo la presidencia ejercida en rotación anual entre las partes, y la secretaría ejecutiva responsabilidad del Ministerio del Trabajo. Los recursos son administrados por medio de los estados y municipios que deben organizar comisiones estatales y municipales de empleo para estimar la situación en las diferentes áreas y decidir sobre su uso.

Uno de los grandes desafíos de esa participación está en la calificación de los dirigentes para intervenir de manera adecuada en la temática tratada. Cuestiones como el tipo de programa, sus impactos, costos y forma de financiamiento, resultados, entre tantos otros, hacen parte de la agenda regular de esas comisiones. Cómo preparar dirigentes para actuar en más de mil comisiones existentes actualmente en el país es uno de los temas centrales enfrentados por el movimiento sindical. En ese sentido, algunas acciones de capacitación vienen siendo desarrolladas por las centrales sindicales.

4.1 El Plan Nacional de Educación Profesional (PLANFOR)

El Ministerio del Trabajo, con recursos del FAT, elaboró el PLANFOR, con el objetivo de entrenar y recalificar a los trabajadores, capacitándolos en áreas de habilidades básicas, específicas o de gestión. El movimiento sindical, además de actuar en las Comisiones Estadales y Municipales de Empleo y en el CODEFAT, ha realizado experiencias como promotor de formación profesional en el ámbito del PLANFOR.

5. EXPERIENCIAS INNOVADORAS CON PARTICIPACIÓN SINDICAL

En los espacios en que se trabaja el tema de la formación profesional han surgido oportunidades para desarrollar proyectos y experiencias innovadoras. A continuación se analiza una experiencia innovadora de la cual el DIEESE viene participando activamente.

5.1 Proyectos para una política de formación profesional para el Estado de São Paulo

La Secretaría de Empleo y Relaciones del Trabajo del Estado de São Paulo (SERT), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el DIEESE se reunieron para proponer la creación de un proceso participativo y multipartito que tuviese como resultado un nuevo diseño de formación profesional para el Estado de São Paulo⁶.

Desde su inicio, la idea era trabajar el tema de la formación profesional y su relación con las transformaciones en el mundo del trabajo, tomando como eje la naturaleza del trabajo, el empleo y el mercado de trabajo, y las habilidades y competencias profesionales.

| 6 A este grupo de trabajo se le llamó “Grupo Meta”.

Se intentó abordar esos temas de forma innovadora a fin de ir más allá de la fase del diagnóstico. En general, cuando se intentaba dar ese paso, no se lograba más que enunciar sugerencias genéricas de cómo tratar los problemas presentados, lo que generaba muy poco compromiso de los participantes con las soluciones enunciadas. Al surgir la pregunta de *qué hacer*, tres fueron las respuestas básicas: la primera se refería a la insuficiencia, y muchas veces inexistencia, de información actualizada sobre diferentes aspectos relacionados a la formación e imprescindibles para la construcción de propuestas de acción y políticas de educación profesional. La segunda, vio como necesaria una experiencia de gestión pública de la formación profesional, involucrando varios sectores y actores sociales. Finalmente, se afirmó la necesidad de experimentación o seguimiento de metodologías para la enseñanza profesional que pudiesen satisfacer las nuevas demandas sociales de capacitación.

Teniendo como referencia esa discusión, se originaron tres proyectos a ser implantados como experiencia piloto por el SERT. Se creó el Observatorio Permanente de Situaciones de Empleo y Formación Profesional, el Centro Experimental Público de Formación Profesional y el Proyecto Habilidades Básicas y Específicas. Para responder a la pregunta *cómo hacer*, se partió del principio que se debería concebir un proceso que involucrara los actores sociales en todas las etapas de la formulación y desarrollo de los proyectos. Se diseñó una estrategia para facilitar la negociación entre los agentes sociales involucrados.

El centro de la estrategia consistió en la elaboración de propuestas por grupos pluripartitos, involucrados en la problemática. La implementación de esas propuestas, convertidas en proyectos, proporcionaría un nuevo espacio de discusión y de acuerdo en torno de problemas reales y concretos y, consecuentemente, de soluciones posibles, siempre dentro de un campo pluripartito de negociación. El carácter innovador de la propuesta reside en la definición de un ámbito de negociación que combina los diagnósticos con el diseño colectivo de soluciones. Por lo tanto, el objetivo central fue que el proceso de negociación generara el compromiso efectivo de los actores con la implantación del proyecto. Los trabajos, discutidos en un seminario de amplia participación, concluyeron con las siguientes recomendaciones:

- garantizar la plena articulación entre los proyectos;
- pensar cómo se podría alcanzar el conjunto del Estado de São Paulo;
- desarrollar las experiencias sin contaminarlas con las urgencias del día a día;
- incorporar la preocupación de registrar y difundir las experiencias.

La coordinación general para la implementación de los proyectos buscó la máxima sinergia en el desarrollo de las acciones. La idea central era el hecho que cada proyecto tenía sus propias características, y al mismo tiempo, debería relacionarse con los otros de modo de contribuir a la elaboración de políticas públicas en el campo de la formación profesional y del empleo.

El trabajo desarrollado por el DIEESE dentro de este proyecto ha proporcionado un aprendizaje importantísimo para el Departamento, en especial para los técnicos involucrados⁷. De esa experiencia se destacan los siguientes aspectos:

- la oportunidad de profundizar la temática del empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, sea por el contenido de las cuestiones propiamente tales, sea por el conocimiento/reconocimiento de la posición de los diferentes actores sobre cada aspecto tratado;
- el desafío enfrentado por la necesidad de abordar la problemática específica de la formación profesional como parte de una política pública con sus oportunidades, obstáculos y demandas;
- el conocimiento del real estado de arte y de la necesidad de producción de informaciones que otorguen las acciones en torno de la formación profesional;
- la elaboración y la vivencia de una metodología de construcción y negociación colectiva a partir de la diversidad de posiciones y en el diseño de construcción de proyectos comunes de acción;
- la experimentación del tripartismo y del mutipartismo como práctica colectiva, lo que involucra, más que una simple negociación, una manera de trabajar que combina elaboración y construcción colectivas, o sea, el desarrollo de acciones conjuntas que exigen la definición de objetivos, estrategias y metodología comunes;
- el establecimiento de nuevas relaciones institucionales y el reconocimiento de esas entidades a partir de una situación de trabajo solidario.

⁷ EL DIEESE, como parte de la bancada de los trabajadores, participó del Grupo Meta, está en la coordinación general y coordina el proyecto del Observatorio.

5.2 Observatorio Permanente de Situaciones de Empleo y Formación Profesional

El Observatorio Permanente de Situaciones de Empleo y Formación Profesional es un espacio de investigación de la realidad actual y de elaboración de perspectivas de futuro sobre los temas del mundo del trabajo, del empleo, del mercado laboral, de las profesiones, de la formación y del desarrollo profesional. Es un órgano de carácter público, constituido por asociaciones pluripartitas de representantes de la sociedad. Este tiene por objeto general proveer informaciones, análisis y propuestas de acción a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, públicas y privadas que desarrollan políticas y acciones relativas al tema del trabajo.

Sus objetivos específicos son:

- congregar instituciones que se dedican a la investigación, diagnósticos y seguimientos sobre los temas que son objeto del Observatorio;
- promover investigaciones, diagnósticos y seguimientos sobre estos temas;
- crear, mantener y divulgar una base de datos proporcionada por las instituciones y/o producida por el Observatorio;
- analizar y producir diagnósticos, propuestas de acción, de políticas o de formas de orientación de los problemas estudiados;
- realizar evaluaciones de la experiencia, políticas, proyectos y situaciones de emergencia.

La base política del Observatorio está asentada en el compromiso de las partes de poner a disposición del conjunto (así como del público más amplio) las informaciones y análisis producidos e invertir en la búsqueda de alternativas reales para los problemas. Uno de sus principios metodológicos básicos es el registro de la diversidad de opiniones y enfoques.

5.3 Observatorio de la Situación del Mercado de Trabajo del MERCOSUR

Dentro del ámbito del Subgrupo de Trabajo 10 del MERCOSUR fue creado, a finales de 1996, un Observatorio del Mercado de Trabajo. El DIEESE representa las centrales sindicales brasileñas en el Consejo de Implantación. El trabajo se encuentra en la fase de definición de cómo va a funcionar ese organismo y cuál será la forma de su implementación.

6. EXPERIENCIAS SINDICALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Durante la década de los años noventa las entidades sindicales de implementaron escuelas y cursos de formación profesional. Según una reciente encuesta de la educadora Silvia María MANFREDI las entidades que actualmente realizan más capacitación profesional son los sindicatos de trabajadores, lo que indica que el movimiento sindical brasileño ha tomado parte de la responsabilidad de ofrecer alternativas de educación y formación en función de los cambios tecnológicos y organizacionales.

En su trabajo, MANFREDI señala tres distintos tipos de iniciativas de formación profesional. El primero de ellos son las iniciativas de educación que no se diferencien de los cursos regulares oficiales en convenio, ya sea con el SENAI, SESC o SESI, o con órganos públicos como las municipalidades, gobiernos estatales o entidades asistenciales. El segundo grupo de iniciativas surge a partir de los años noventa, autónomas en relación a las estructuras y propuestas institucionales y convencionalmente reconocidas. Esas iniciativas podrían ser clasificadas de la siguiente manera, en cuanto a los objetivos y al público que se destinan:

- iniciativas de *formación continua*, destinada a los trabajadores con empleo, con el objetivo de capacitarlos para nuevos trabajos asociados con el cambio tecnológico y organizacional y/o para mejorar sus condiciones para competir en el mercado laboral;
- iniciativas de reciclaje para trabajadores desempleados;
- cursos técnicos orientados a atender a jóvenes en edad escolar;
- cursos de formación profesional de carácter intensivo destinados a la población adulta de bajos ingresos;
- alfabetización para jóvenes y adultos;
- formación profesional para satisfacer las propias necesidades de la organización, como por ejemplo, el programa de cooperativas del Movimiento Sin Tierra.

El tercero y último grupo, identificado como el más interesante, ya que se refiere al período más reciente, y que es respuesta a los problemas originados por las nuevas técnicas de producción, son las escuelas de sindicatos reconocidas por los organismos educacionales competentes, mantenidas con recursos de entidades sindicales de trabajadores, y que después de haber promovido discusiones políticas sobre su naturaleza y función, están pasando por procesos de reestructuración y redimensionamiento.

Tales experiencias son recientes y embrionarias, pero revelan la preocupación política de los sectores más organizados del movimiento sindical brasileño de involucrarse en la elaboración de propuestas en pro de una escuela popular y pública que atienda a los intereses de la clase trabajadora brasileña, a partir de sus espacios de gobernabilidad. Creadas a partir de 1989, estas escuelas –Colegio Graham Bell (Sintel, RJ), Escuela Mesquita (Sindicato de los Metalúrgicos de Porto Alegre/RGS) y el Colegio de los Metalúrgicos (Sindicato de los Metalúrgicos de Río de Janeiro)– integran el Consejo de las Escuelas Operarias. Los dirigentes sindicales estiman que la creación de estas escuelas es importante para los trabajadores al ofrecer oportunidades de formación profesional.

Los sindicatos metalúrgicos son los que tienen el mayor número de cursos de capacitación. En las demás categorías profesionales, los cursos se encuentran distribuidos por igual entre los siguientes sectores: procesamiento de datos, funcionarios públicos, trabajadores de la salud, trabajadores en alimentos y panaderías, bancarios, trabajadores de telecomunicaciones, trabajadores en caucho, petroleros, trabajadores en el comercio, hoteleros, vestuario, textiles, gráficos, trabajadores en relojería, lapidación y profesores. Es un hecho conocido que gran parte de las entidades sindicales están buscando fuentes de financiamiento para implementar cursos de capacitación en su sector.

Una investigación reciente realizada por la subsección del DIEESE del Sindicato de los Metalúrgicos de ABC⁸ indicó que muchos proyectos están siendo negociados por el sindicato y las empresas del sector en esa región. Fueron estudiadas 24 experiencias en diferentes empresas que van desde la concesión del auxilio-escolar, a través de la compra de útiles escolares para los hijos de los trabajadores y del vale transporte para los estudiantes, hasta proyectos más audaces como el que prevé la enseñanza fundamental para todos los funcionarios que no hayan concluido el primer grado.

A continuación una descripción de algunas experiencias de la CUT y de la “Força Sindical” seleccionadas por las propias centrales:

La Secretaria de Formación Profesional de “Força Sindical” señaló como uno de sus proyectos relevantes el *Proyecto Educación y Trabajo: Parcería por la Ciudadanía*. Ese proyecto, iniciado en 1996, y promovido por la Federación de los Metalúrgicos de São Paulo, tiene como meta la formación de 850 miembros de sindicatos y entidades no gubernamentales. Fueron entrenados, hasta setiembre de 1997, 180 personas. La actividad básica prevista es la formación y capacitación

| 8 Sindicato que reúne las categorías de Santo André, São Bernardo, São Caetano y Diadema.

de los dirigentes de entidades sindicales y no gubernamentales para actuar en temas relacionados con la educación fundamental. El curso es ofrecido en la capital y en varias regiones del Estado de São Paulo. El financiamiento proviene de recursos de la Federación de los Metalúrgicos de São Paulo y de la UNICEF. El contenido incluye educación y trabajo, la Ley de Directrices y Bases (LDB), movimiento sindical y educación, sistema educacional, instrumentos oficiales de participación en la educación, la realidad educacional del Estado de São Paulo, trabajo infantil, la escuela como solución y la participación del movimiento sindical en los temas relacionados a la educación.

Otra experiencia relacionada con “Força Sindical” es el *Proyecto Formación Profesional e Interacción*. Este se inició en 1996 por el Sindicato de los Metalúrgicos de Piracicaba y la empresa Caterpillar del Brasil. La meta es formar 1.100 personas hasta finales de 1997. Ya fueron capacitados o recapitados 952 adultos y 50 niños de 7 a 14 años en situación de riesgo. Las actividades desarrolladas por el proyecto son acciones complementarias a la escuela. Esta comprende formación profesional en torno con Comando Numérico Computarizado (CNC), soldadura al arco eléctrico, informática básica e industrial, auxiliar de escritorio y diseño técnico mecánico. En cada curso de capacitación profesional se prevé impartir portugués, matemática, ciudadanía y educación para el trabajo. La parte de interacción cuenta con educación artística, salud y sexualidad, medio ambiente, refuerzo escolar y deporte.

La tercera experiencia es la de la *Escuela de Calificación Profesional del Sindicato de los Metalúrgicos de São Paulo*, fundada en octubre de 1992 con el proyecto de Mantención del Empleo de los Trabajadores socios del *Sindicato de Trabajadores en las Industrias Metalúrgicas, Mecánicas y de Material Eléctrico de São Paulo*. La escuela, desde su fundación, capacita y forma trabajadores empleados, desempleados y jóvenes. Fueron reciclados 16.050 metalúrgicos y, solo en 1995, fueron reciclados 1.000 desempleados. En 1996 el número subió a 6.000 y la escuela recicla otros 6.000, en 1997. La escuela también ofrece cursos para hijos de metalúrgicos y aproximadamente 900 ya realizaron uno de los cursos ofrecidos.

La escuela de Calificación de los Metalúrgicos de São Paulo actualmente ofrece dieciocho cursos: portugués y matemática, tecnología básica, tecnología mecánica, perfeccionamiento, diseño técnico de mecánica fase I y II, control de medidas Fase I, II y III, electricidad básica, reparador de aparatos electrodomésticos, cálculo trigonométrico aplicado a la mecánica, cálculo técnico para operaciones de máquinas CNC, CNC, operación y programación, CEP, ISO 9000, diseño arquitectónico fase I y II, CAD, automatización industrial neumática e hidráulica. Además de ese conjunto de cursos profesionales, la escuela ofrece la enseñanza suplementaria de primer grado que formará sus primeros grupos en

diciembre de 1997 y, a partir de 1998, ofrece suplemento del segundo grado a través del sistema Telecurso 2000, en convenio con la Federación de Industrias del Estado de São Paulo (FIESP). Los cursos se ofrecen en cinco localidades diferentes, en veintiséis salas. El financiamiento proviene de cuatro fuentes: Sindicato de los Metalúrgicos de São Paulo, convenio con el SENAI, convenio con la Secretaría de Empleo y Relaciones del Trabajo (SERT), recursos del Ministerio del Trabajo, del Fondo de Asistencia al Trabajador (FAT) y empresas que se benefician con la recapitación de sus trabajadores. La certificación corre por cuenta del SENAI, que también es la entidad responsable por el apoyo técnico de esos cursos profesionales.

La Secretaría Nacional de Formación de la Central Única de Trabajadores también contribuyó con algunas experiencias en el área de formación profesional y capacitación que se detallan a continuación:

- El proyecto del *Centro de Formación Profesional*, inaugurado en julio de 1996, cuenta como entidad promotora el Sindicato de los Empleados en Establecimientos Bancarios de São Paulo, Osasco y Región. Los cursos ofrecidos son análisis de crédito I, matemáticas financiera, análisis de crédito II, contabilidad, cambio y comercio exterior II, y mercado de capitales. Esos cursos son financiados por los propios trabajadores bancarios, y ya se formaron aproximadamente 2 000 alumnos. Con el financiamiento del Fondo de Asistencia al Trabajador (FAT), el sindicato realizó en diciembre de 1996 un curso de formación y capacitación para 240 alumnos. La certificación para todos los cursos es responsabilidad del sindicato.
- El *Programa Integra Formación y Recapitación Profesional - Proyecto São Paulo* se inició en octubre de 1996 y tiene como meta la formación de 1 320 alumnos. El proyecto está a cargo de la Confederación Nacional de los Metalúrgicos (CNM/CUT) y es financiado por el Fondo de Asistencia al Trabajador (FAT). El proyecto prevé educación de primer grado y formación profesional. Los cursos serán impartidos en 20 localidades del Estado y abarcan el Gran São Paulo, el litoral y el interior del Estado.
- El *Proyecto Escuela de 1° y 2°. Grado José Cezar Mesquita* se inició en febrero de 1963. Las actividades desarrolladas son de informática, diseño técnico, electricidad básica, lectura e interpretación de diseño y mecánica de automóviles. La entidad promotora de los cursos es el Sindicato de los Metalúrgicos de Porto Alegre. La propia escuela es la que otorga la certificación de los cursos ofrecidos.
- El *Proyecto de Formación Profesional para Bancarios* tuvo inicio de 1992 y ya ha capacitado hasta septiembre de 1997 aproximadamente 2 000 trabaja-

dores. Los cursos ofrecidos son de calidad total, matemática financiera e informática. La entidad promotora es el Sindicato de los Bancarios de Río de Janeiro que también financia y da la certificación de los cursos impartidos.

- El *Proyecto Luchar con Arte* fue creado en septiembre de 1997 y es promovido por el Sindicato de los Bancarios de Brasilia con financiamiento del Fondo de Asistencia al Trabajador. Se imparten los siguientes cursos: criterios de participación, gestión financiera de crédito, análisis de crédito, comunicación y expresión, relaciones interpersonales, gestión financiera de capitales y marketing bancario. La meta es formar 550 bancarios en un período de 4 meses. El Sindicato y la Secretaría del Trabajo otorgan la certificación de los cursos.

Otros proyectos están siendo desarrollados por las entidades sindicales en el país. Los proyectos aquí mencionados ofrecen una pequeña muestra de lo que viene realizando el movimiento sindical en del ámbito de la formación profesional de los trabajadores brasileños.

7. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS ACUERDOS COLECTIVOS

Además de la participación en foros nacionales, el movimiento sindical también se ha preocupado de la formación profesional en el estricto campo de la acción sindical. De esta forma, crece la inclusión de la capacitación para el trabajo como un ítem de pauta de negociación sindical con los patrones.

Para los sindicatos el desafío que se presenta en la negociación de la capacitación profesional es el de la intervención calificada en los rumbos de la reestructuración productiva y tecnológica.

Dentro del ámbito de la contratación colectiva se identifican como objetos de negociación los objetivos, el contenido de la formación profesional y sus condiciones de viabilidad. También se discuten los derechos y obligaciones de los trabajadores, como, por ejemplo, la compatibilidad entre actividad de formación profesional y jornada de trabajo, costos de los cursos, e intereses de las empresas en formación, entre otros.

7.1 El movimiento sindical y la negociación de formación profesional

Cada vez con más frecuencia, los sindicatos tratan de incluir el tema de la educación/capacitación en sus pautas de reivindicación en la tentativa de resolver

los problemas que fueron generados por la introducción de las innovaciones tecnológicas y organizacionales. Aunque la problemática de la educación de los trabajadores no sea consecuencia solamente de los cambios producidos por el nuevo modelo, podemos afirmar que esos cambios suscitaron y dieron un nuevo rumbo a las discusiones sobre el tema. Este es reconocido como de extrema importancia por los principales actores sociales, sin embargo la legislación brasileña nada determina sobre cómo y de qué manera se debería impartir esta capacitación y/o recapitación de la mano de obra.

La legislación educacional solo establece el funcionamiento de las instituciones de enseñanza básica, media y universitaria orientada hacia la profesionalización, a través de escuelas técnicas y/o profesionales. Entre ellas, dentro del ámbito de la administración pública destacan las Escuelas Técnicas, Federales y Estaduales, y el SENAI, SENAC, SENAR y SENAT en el ámbito de los proyectos privados. Todos están obligados por ley a capacitar la mano de obra que aun no está en el mercado de trabajo y la ya empleada.

El Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas (SACC), del DIEESE, sistematiza y analiza las cláusulas de los acuerdos colectivos. A continuación se detallan algunas de esas informaciones para ayudar a entender el panorama de las negociaciones entre sindicatos y empresas sobre el tema de la formación.

El período que este análisis abarca es desde 1993 a 1996 y su alcance es nacional. Aquí se tratan las cláusulas relativas al incentivo a la formación, calificación, reciclaje y entrenamiento del trabajador y sus dependientes. Para fines expositivos, se crean tres conjuntos de cláusulas. Uno se refiere exclusivamente al salario-educación, previsto en ley y relativo a la enseñanza básica; otro ligado al tema del entrenamiento y calificación del trabajador y el tercero, que se refiere a la introducción de nuevas tecnologías.

Auxilio a la educación

El salario educación fue instituido en 1975 por el decreto ley N° 1422 y tiene por objeto beneficiar la enseñanza de primer grado en el país a través de la contribución de las empresas del sector privado con más de diez empleados. Esta asciende al 2,5% de la plantilla salarial.

El artículo 9° del mismo decreto permite diferentes modalidades de aplicación: restitución de los gastos de educación del trabajador debidamente comprobados, becas para estudiar en Instituciones de enseñanza, o mantenimiento, por

parte de la empresa, de escuelas y/o instituciones de enseñanza de primer grado. Queda a criterio de la empresa la forma de recolectar esta contribución obligatoria. Sólo en el caso de programas de alfabetización de los trabajadores se establece que se debe constituir una comisión con participación más amplia y la empresa debe asumir los costos del curso.

En general en la legislación hay pocos incentivos a la educación, la gran excepción es este artículo 9.

Calificación y entrenamiento

La legislación brasileña no obliga al sector productivo a invertir en programas o proyectos de capacitación del trabajador ya inserto en el mercado de trabajo. Los proyectos de ese tipo terminan por depender exclusivamente de programas de inversiones del estado. El movimiento sindical ha intensificado reivindicaciones en esta dirección, las que han sido negociadas en acuerdos y convenciones colectivas firmadas en los últimos años.

Aquí son tratados los acuerdos que de alguna forma incentivan la formación y/o reciclaje profesional, sin incluir los que se refieren al entrenamiento cuando se han introducido nuevas tecnologías.

La gran mayoría de los acuerdos relacionados con la formación y el reciclaje fueron firmadas en el sector de servicios. De los acuerdos en 1996, solamente ocho se refieren a trabajadores de la industria. Las quince restantes fueron con profesores, profesionales de la comunicación, vigilantes, comerciantes, procesamiento de datos y transporte. Ese mismo comportamiento fue el verificado en los años anteriores (1993-1995).

En relación al contenido, se encontraron acuerdos en que se prevé el reembolso por parte de las empresas de los gastos efectuados por los trabajadores en cursos de especialización, siempre que éstos sean de interés para las empresas y autorizados por ellas; otorgar facilidades a los empleados para participar en cursos, conferencias y seminarios relativos a la profesión; acciones de las entidades sindicales para apoyar el reciclaje profesional, a través de la promoción de cursos y seminarios, la organización de escuelas profesionales o complementación de iniciativas de la empresa en el área de la capacitación profesional de los trabajadores. Merece destacarse un convenio que estipula la creación de un fondo de formación profesional que debe captar recursos de las empresas (4% del total de la planilla de sueldos) y de los trabajadores para inversiones en capacitación profesional.

El análisis de los documentos indica que aún es pequeña la cantidad de acuerdos negociados que determinan inversiones en educación básica y en la capacitación de los trabajadores por parte de las empresas. El resultado de las negociaciones relativas al tema calificación/entrenamiento revelan que no ha existido, por largo tiempo, grandes avances en los contenidos de los convenios, y que, por lo tanto, pocos cambios pueden verificarse en relación al cuadro actual de la educación y formación de los trabajadores. En principio, esa realidad parece incoherente pues, al mismo tiempo que se verifica por parte de los empresarios un discurso que denota gran interés por un cambio en el escenario educacional de los trabajadores, por otro lado no se constatan grandes avances en el momento en que se negocian inversiones y proyectos para la calificación/capacitación de sus cuadros funcionales.

Nuevas tecnologías

Una de las causas de desempleo constatadas es resultado de la introducción de nuevas tecnologías intensivas en capital y cambios organizacionales en el proceso de trabajo. De ahí surge la necesidad de considerar lo que ha sido negociado en relación a ese tema, que aún es nuevo en el escenario de las discusiones y negociaciones en el país.

La Constitución Federal promulgada en 1988 define “protección en fase de automatización, en forma de ley”⁹. Este dispositivo constitucional aun depende de la ley complementaria que la reglamenta, o sea, aunque exista un dispositivo legal que define la protección de los trabajadores frente a la introducción de nuevas tecnologías, en la práctica, esto no ocurre, dependiendo siempre de las negociaciones realizadas.

Como los trabajadores no pueden contar con la protección de la ley frente a los cambios resultantes de las introducciones de nuevas tecnologías, prevalecen los resultados de las negociaciones sindicatos/empresarios. En la mayoría de los documentos analizados se encuentran cláusulas relativas a la obligatoriedad de comunicación por parte de las empresas de la implantación de nuevas tecnologías, así como de la participación o no, de los trabajadores y de los sindicatos en esa negociación. La reubicación o entrenamiento de los trabajadores que son afectados por las medidas también han sido objetivo de negociaciones entre las partes.

⁹ El texto de la Constitución tiene la siguiente redacción: Art. 7°, XXVII, “protección en fase de automatización, en forma de ley”.

Una evaluación de los sectores de la economía que han negociado el tema muestra que en el sector de servicios eso ha ocurrido en un tercio de los casos registrados, en la industria en un número menor, en tanto que en el comercio no existe un registro de garantías en ese sentido.

El análisis del contenido de los convenios investigados muestra la ausencia de mecanismos que reglamenten la introducción de innovaciones organizacionales, que, como se sabe, pueden tener como consecuencia la eliminación de puestos de trabajo o la necesidad de entrenamiento o reubicación de las personas afectadas. La única norma que protege a los trabajadores dice que las empresas que adoptan cambios en el sistema de trabajo, con modificaciones de las actividades, están obligadas a capacitar a los trabajadores dentro de las nuevas modalidades de trabajo. En solo dos casos se constata un avance en este ámbito. En uno de ellos se han logrado dos conquistas importantes: a) la garantía de promover la adaptación de los trabajadores a las nuevas técnicas y equipamientos (incluso reciclaje), que debe producirse dos meses antes de la implantación de los nuevos procesos y la estabilidad laboral de dos meses para los trabajadores que no son empleados en el sector modificado. En otro caso se obtuvo la garantía de no despedir trabajadores a raíz de la introducción de nuevas tecnologías o procesos de automatización, asegurando a los afectados el derecho a la capacitación y readaptación funcional.

7.2 Algunas consideraciones

El análisis de los acuerdos y de las convenciones colectivas sobre educación/formación indican que las cláusulas acordadas todavía representan poco frente a las actuales necesidades de educación de los trabajadores brasileños. Sin embargo, por primera vez en muchos años, empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, negocian y acuerdan un conjunto de medidas y acciones orientadas a ampliar la calificación y el desarrollo profesional de los trabajadores, acciones que salen del ámbito del auxilio educación, previsto en la ley, y que se orientan hacia temas relacionados a la formación de los trabajadores, aunque de manera muy embrionaria.

La compleja realidad del mundo de la producción, aliada a las diversas características del mercado de trabajo brasileño, no permite hablar de un nuevo modelo de organización del trabajo, pues el nuevo y el viejo conviven en un ambiente muy heterogéneo formando un cuadro que llega a ser paradójico. Sin embargo, no queda duda que la calificación profesional es tema fundamental para el diseño de las nuevas trayectorias, tanto de las empresas, como de los trabajadores. En vista de eso, el compromiso entre ambos, en el sentido de concebir

una política de formación de interés común, tal vez sea el aspecto mas positivo de cuadro que hoy se vislumbra.

8. AGENDA SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

“La formación profesional es patrimonio social y debe ser responsabilidad del trabajador y estar integrada al sistema regular de enseñanza en la lucha más general por una escuela pública, gratuita, laica y unitaria, en contraposición a la histórica dualidad escolar del sistema educacional brasileño. Pública y gratuita con el estado asumiendo todas sus responsabilidades, por lo tanto con la efectiva participación de la sociedad en su gestión pedagógica y administrativa”¹⁰.

“Contra poniéndose a la concepción estricta de formar para responder a las necesidades de la producción sobre la ética del lucro, la formación profesional que interesa al trabajador es aquella que amplía la satisfacción de las necesidades múltiples del ser humano”¹¹.

“Força Sindical”, en su documento *Un proyecto para el Brasil*, señala cuatro temas centrales en la calificación de la fuerza de trabajo: “la mejoría en los padrones de escolaridad básica de la población; nuevas metodologías de enseñanza que permitan al trabajador desarrollar plenamente sus capacidades con vistas a los desafíos más ambiciosos que los esperan dentro del proceso de producción; la adecuación operacional del sistema formador y la nueva realidad (descentralización, flexibilización, aproximación de la concepción y de la ejecución) y la democratización de la gestión del sistema, con mayor participación de los trabajadores”¹².

Los trabajadores también se definen por la formulación pública de las políticas de formación profesional con participación de varios sectores sociales. La resolución de la OIT que prevé la composición tripartita en la gestión de los fondos públicos y en las agencias y programas de formación profesional también merecen el apoyo de los trabajadores.

Como era de esperarse en una época de transición, actualmente existen varios proyectos de formación profesional dentro de la sociedad. Aun cuando existe

10 V CONCUR:1994:52.

11 Informacut #257:22.

12 Força Sindical:1993:486.

un relativo consenso sobre la necesidad de cambios, de formulación de políticas para la calificación profesional, y hasta sobre algunos aspectos de su concepción, tanto el gobierno, como empresarios y trabajadores, tienen opiniones divergentes sobre varios puntos fundamentales. A pesar de ello, ya sea desde el punto de vista económico o político, existen señales evidentes del reconocimiento que el tema debe tratarse con la participación de varios sectores sociales.

Desde el punto de vista de las organizaciones de los trabajadores, el tema de la formación profesional se trata en el contexto de una discusión más amplia que engloba cuestiones como la educación básica, la generación de empleo e ingresos, que hoy día son candentes en el país. Los trabajadores conciben la educación como requisito indispensable al pleno ejercicio de la ciudadanía, sea como medio de acceso y desarrollo de sus conocimientos, sea como requisito para facilitar la entrada y permanencia en el mercado de trabajo. Se puede afirmar que la educación es entendida por los trabajadores como recurso indispensable, al alcance de los niveles de competitividad y de desarrollo tecnológico que, aliados a políticas estratégicas, garanticen el bienestar de la población y la inserción soberana del país al nuevo orden mundial.

El interés fuera de lo común que la educación para el trabajo viene despertando actualmente en los poderes públicos y en los empleadores sorprende a los trabajadores, tradicionalmente los únicos que reivindicaban inversiones en proyectos de capacitación de mano de obra de manera articulada con las demás condiciones de vida de los trabajadores.

El inicio de la discusión por los trabajadores brasileños sobre la formación profesional se remonta a la década de los años cuarenta, aunque se dio de manera aislada durante varias décadas. Hoy la discusión se encuentra diseminada en todos los sectores y consiguió, a partir de la necesidad, unir en torno del mismo tema a trabajadores, empresarios y gobierno.

A las transformaciones en curso en el mundo del trabajo, el movimiento sindical brasileño ha respondido con propuestas que derivan tanto de su visión crítica de la práctica tradicional de formación profesional, como de la percepción del tipo de capacitación para el trabajo que hoy se hace necesaria.

El camino recorrido por el movimiento sindical desde el proyecto del Centro de Perfeccionamiento Técnico implementado por los gráficos en los años cuarenta, hasta la actual participación en los foros de negociaciones tripartitas, ha posibilitado la definición de estrategias y directrices de acción. Estas se vienen materializando en propuestas de formación profesional. Intervenir en el debate sobre formación con propuestas propias, originadas en definiciones políticas, y en el

diagnóstico de las condiciones reales del mundo del trabajo han sido estrategias de las organizaciones de los trabajadores que han buscado, entre otras cosas, la participación en todos los foros de decisiones, pues ellos saben que el conocimiento que poseen sobre la compleja realidad de las relaciones de trabajo del país es de fundamental importancia. A continuación se citan algunos ejemplos de articulación entre directrices, propuestas y acciones divulgadas ampliamente por documentos sindicales.

Creación de Centros Públicos de Enseñanza Profesional que se deben articular en un sistema general y público de enseñanza

Según los trabajadores, los Centros Públicos deben tratar la capacitación de jóvenes y adultos, empleados y desempleados, a través de la enseñanza profesional para personas en edad escolar (modalidades de enseñanza y de actualización científica, y cultura y enseñanza profesional como parte de la educación continua) alfabetización y post alfabetización de adultos, cursos de capacitación profesional de empleados y desempleados, cursos de actualización científica, artística y cultural de los trabajadores.

El discurso de los sindicalistas ha buscado mostrar que la discusión del tema de la formación profesional debe pautarse por el ideario democrático pensando en jóvenes, adultos, empleados y desempleados, así: “la construcción de prácticas de formación profesional que consideren las necesidades de los trabajadores sólo puede realizarse en espacio público con forma, contenido y métodos democráticos. Defendemos la creación de Centros Públicos de enseñanza profesional de alta calidad. Centros que, con flexibilidad, pueden atender las demandas específicas o permanentes de capacitación de millares de jóvenes y adultos, empleados y desempleados”¹³. Aun existe, en lo que se refiere a los centros públicos de enseñanza profesional, la dimensión de elaborador y difusor de metodologías de educación profesional, de currículos y de formación de formadores.

Participación en el Control Social de los Fondos Públicos destinados al financiamiento de la formación profesional

Participar en el diseño de políticas de educación profesional ha sido una de las metas y conquistas de los trabajadores. Sin embargo, es fundamental poder decidir sobre los caminos de los recursos a ella destinados, y esta es una de las banderas de lucha de los trabajadores. “Reivindicamos que todos los recursos

| 13 Informacut #257:24.

compulsorios o de carácter de incentivos fiscales, destinados a la formación, y/o capacitación profesional sean considerados y administrados como fondos públicos, con la participación de los trabajadores”¹⁴.

Creación de Consejos Tripartitos Paritarios para la gestión de agencias de formación profesional

Las organizaciones de trabajadores plantean que esos consejos supervisen las actividades del Sistema S (SENAI, SENAC, SESI, SEC, SENAR y SENAT), y que las otras iniciativas complementarias a la enseñanza regular sean realizadas dentro de los niveles municipales, estatales o federales. Esa reivindicación tiene como fundamento el hecho de que los recursos que sostienen esas entidades son fruto de una contribución obligatoria del 1% sobre la planilla de sueldo mensual de las empresas, y que los empresarios controlan y administran esos recursos. Los trabajadores consideran que el costo de mantención del sistemas “S” y de otras agencias empresariales de formación profesional transforman los recursos de la institución en recursos públicos, lo que implicaría una gestión tripartita (empresarios, sindicatos y el estado) o bipartita (empresarios y sindicatos).

Propuestas de cursos y demás actividades de Formación y Reciclaje Profesional, a través de convenios con el Sistema Nacional del Empleo (SINE) y del Fondo de Asistencia al trabajador, para apreciación de esos consejos

Certificación legal para los cursos de formación profesional

Desde el punto de vista de las organizaciones de trabajadores es necesario el reconocimiento legal de los cursos de formación profesional para que sean valorizados por las empresas. “Es fundamental que los cursos obtengan aprobación legal a través de créditos y certificados escolares reconocidos tanto por los Ministerios de Educación y de Trabajo, de manera que sean considerados válidos por las empresas en las negociaciones, convenciones y contratos colectivos”¹⁵.

Cogestión de los programas de formación profesional realizados por las empresas

El movimiento sindical negocia la participación de los sindicalistas en el diseño y gestión de las actividades de formación profesional, capacitación realizados dentro de las empresas y en los lugares de trabajo, a través de la constitución de comisiones paritarias.

14 Informacut #257:23.

15 Informacut #257”27.

Política de formación profesional integrada a la política nacional de educación

Plantean que el tema de la calificación profesional debe colocarse en el conjunto de la crisis educacional brasileña, principalmente en lo que respecta a la enseñanza pública, gratuita y de alta calidad para la clase trabajadora, que, a su vez, debe estar atenta y participativa en el debate sobre las acciones a tomar dentro del área de la educación.

Se defiende también la necesidad de articulación entre educación básica y formación profesional como uno de los principios orientadores de las acciones sindicales sobre la educación del trabajador.

Políticas educacionales aliadas a las demás políticas sociales para la atención de la población pobre y grupos desprotegidos: niños, ancianos, jubilados, deficientes y desempleados

Participación en la formulación de Políticas Públicas de Educación Básica y Formación Profesional que atiendan, tanto a las demandas empresariales, como a las necesidades de los trabajadores

El discurso y las acciones de los sindicalistas en lo que se refiere a la formulación de políticas públicas de educación y formación profesional apuntan hacia la necesidad de considerar la trayectoria de lucha de los trabajadores, y así lo afirman al decir: “La discusión de enseñanza profesional/educación permanente debe estar vinculada a la lucha por un salario digno, libertad de organización en el lugar de trabajo y garantía de empleo (...)”¹⁶. Defienden la necesidad de articulación de los temas de la formación profesional, como las demandas por garantía de empleo, remuneración digna, organización de los trabajadores en el lugar de trabajo y políticas públicas que garanticen el desarrollo del país.

Un amplio proceso de discusión de la organización de la Enseñanza Técnica en el país, tematizando la integración de enseñanza general secundaria con la enseñanza profesional técnica orientada a la educación integral o politécnica

Las acciones de los sindicalistas que participan de las discusiones y foros que tratan de la temática de enseñanza técnica indican que las decisiones deben ser tomadas pensando en una formulación no solo tecnicista, sino también general

| 16 Informacut #257:27.

de los trabajadores, y defienden, principalmente, la univervalización de las oportunidades tanto de enseñanza profesional como de escuela básica.

Creación de un servicio público de empleo que atienda a las necesidades de calificación, recalificación y reingreso del trabajador en el mercado de trabajo. Defienden públicamente una política de empleo y renta que posibilite la instauración del Servicio Público de Empleo

Esas son algunas de las propuestas e iniciativas que derivan de las constantes evaluaciones sobre el papel de la educación y, particularmente, de la enseñanza y formación profesional, entendidos como requisitos de la ciudadanía e instrumentos importantes en la formación de los trabajadores para el enfrentamiento técnico y político de las transformaciones cotidianas dentro del mundo del trabajo y sus desdoblamientos en el proceso de desarrollo social del país.

El discurso y los documentos de las entidades que representan a los trabajadores apuntan a que los esfuerzos deben orientarse, en el sentido de intervenir en el actual debate sobre empleo/formación profesional, partiendo de una concepción propia del empleo y defendiendo los principios de incorporación universal de los trabajadores al mercado de trabajo formal. Se debe buscar alternativas que permitan no sólo una mejor capacitación para los trabajadores, sino también una política de formación para los posibles *excluidos*, aquellos que necesitan con urgencia desarrollar habilidades que hoy son indispensables dentro del mercado de trabajo, creando condiciones para la univervalización de acceso a la escuela básica.

9. CONCLUSIONES

La amplitud de la agenda sindical sobre formación profesional es una demostración de la recuperación de la importancia del tema para estas organizaciones. Presionados por los cambios en los procesos del trabajo y por el desempleo, los trabajadores exigen el derecho universal de la educación.

El movimiento sindical responde a esa demanda interviniendo en diferentes foros institucionales donde los temas del empleo y de la capacitación profesional están presentes. Crece el número de intervenciones de las Centrales Sindicales, desde el nivel federal hasta el municipal, caracterizadas como un nuevo espacio y momento de negociación más complejo, en la medida que involucran un mayor número de actores sociales con diversos intereses, muchas veces contradictorios. Es interesante observar que la presencia en esos foros amplió la agenda del movimiento sindical, tornando sus propuestas más universales y

mostrándose capaz de dialogar con competencia con un amplio abanico de actores sociales.

Se verifica un avance considerable cuando se considera que la participación sindical no se limita solamente a un momento de formulación y arreglo de las negociaciones. Algunas experiencias tratan de discutir y deliberar sobre las políticas a ser desarrolladas y sobre las acciones a realizar. Otras alcanzan la etapa de implantación, materializadas en diferentes formas de gestión de proyectos y programas. Tómese, a título de ejemplo, la experiencia de Consejo Deliberativo del Fondo de Asistencia al Trabajador (CODEFAT), o el Observatorio de Empleo y Formación Profesional en São Paulo, donde la gestión y ejecución también están a cargo de los representantes de los trabajadores. Esa nueva forma de participación no es simple y revela cuestiones complejas sobre el papel del movimiento sindical.

Los espacios de participación institucional plantean nuevos desafíos, entre los que destacamos:

- la capacidad de formular propuestas coherentes con los intereses de los trabajadores;
- la posibilidad de acompañar las decisiones tomadas y de divulgar las decisiones y evaluaciones realizadas;
- articular una intervención unificada de los representantes de los trabajadores;
- ampliar esas experiencias para nuevos espacios institucionales que tratan de otras dimensiones de la vida del trabajador.

Esa forma de participación institucional permite un tipo de control social de los recursos y de las políticas públicas, con al menos tres diferentes dimensiones: fiscalización, formulación y ejecución/gestión. Por lo tanto, se trata de la capacidad concreta de un actor social para influenciar el desarrollo de las políticas públicas.

El avance conquistado en el campo institucional no se reproduce en relación directa entre capital y trabajo. Los datos analizados en el estudio sobre las cláusulas de los acuerdos y convenciones colectivas demostraron el estado incipiente en que se encuentra el tema de la formación profesional en las negociaciones colectivas.

Las empresas aun se toman el derecho exclusivo de capacitar al trabajador en su espacio, o presentan su demanda al Estado. Para muchas empresas, la capacita-

ción del trabajador aun no es un problema, en la medida en que continúan atendiendo sus necesidades, como siempre lo han hecho, entrenando al trabajador en su lugar de trabajo. Para otros, el nivel de escolaridad pasa a ser un requisito de selección, formando una barrera entre los puestos de trabajo que se ofrecen y una masa de desempleados con baja escolaridad en busca de un empleo.

Aunque un gran número de empresas se preocupan por elevar el nivel de escolaridad de sus trabajadores y por un sistema de capacitación profesional continua, la negociación colectiva en esa área no hace parte del actual paradigma de la relación entre capital y trabajo. Hay mucho que hacer para que esa situación cambie. Al final, el derecho de conocer y saber también pasa por decidir el qué y cómo aprender. La negociación aún es el mejor medio de formular, concebir y desarrollar, de forma bipartita, políticas de formación profesional dentro del ámbito de la empresa, o incluso del sector. Ese tal vez sea uno de los grandes desafíos de la práctica sindical al interior de las empresas en los próximos tiempos.

SIGLAS

CGT	Confederación General de los Trabajadores
CODEFAT	Consejo Deliberativo del Fondo de Asistencia al Trabajador
CONTAG	Confederación Nacional de Trabajadores en la Agricultura
CUT	Central Única de los Trabajadores
CNI	Confederación Nacional de la Industria
CNPq	Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico
CVTE	Comisión de Valorización del Trabajo y del Empleo
DIEESE	Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos
FAT	Fondo de Asistencia al Trabajador
FINEP	Financiadora de Estudios y Proyectos
FORÇA SINDICAL	Fuerza Sindical
IBQP	Instituto Brasileño de Calidad y Productividad
MCT	Ministerio de Ciencia y Tecnología
MTb	Ministerio del Trabajo
MICT	Ministerio de Industria, Comercio y Turismo
PACTI	Programa de Apoyo a la Capacitación Tecnológica de la Industria
PCDA	Programa de Capacitación de Dirigentes y Asesores Sindicales
PBQP	Programa Brasileño de Calidad y Productividad
PLANFOR	Plan Nacional de Educación Profesional
PROEDUC	Programa de Educación para la Competitividad
SACC	Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas
SENAI	Servicio Nacional de Aprendizaje de la Industria
SENAC	Servicio Nacional de Aprendizaje del Comercio
SENAR	Servicio Nacional de Aprendizaje de la Agricultura
SENAT	Servicio Nacional de Aprendizaje del Transporte
SERT	Secretaría de Empleo y Relaciones del Trabajo del Estado de São Paulo
SESI	Servicio Social de la Industria

SINE

Sistema Nacional de Empleo