

## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1. Marco general

Es sabido que el Derecho del Trabajo corresponde, desde su nacimiento, a una búsqueda de equilibrio entre el capital y el trabajo. Esto significa, entonces, que la tarea de esta disciplina es la de servir como catalizador para procurar ese justo medio.

Por ello es que la economía política se convierte en un instrumento que, de alguna manera determina, orienta o dirige los parámetros que van a gobernar las relaciones laborales en el campo de los salarios y prestaciones que se le reconocen a los trabajadores.

Todos los hechos económicos inciden en los derechos laborales, y a su vez éstos –en una función inevitable de retorno–, repercuten en lo económico. Empero, esa búsqueda de un punto de equilibrio, está guiada y matizada por múltiples circunstancias, dentro de las cuales se mueven intereses prioritarios de los empleadores y aspiraciones lógicas de los trabajadores.

La gran herramienta del progreso es, durante esta fase del siglo XXI, el conocimiento. Ciertamente, el éxito y el avance del hombre dependen, en sumo grado, de su saber. El proceso de cambio de la humanidad requiere elementos nuevos permanentes y por ello es indispensable que las personas se preparen, planeen, creen, inventen y apliquen. Las sociedades con bajos índices de conocimientos están condenadas al atraso. Esto explica que una de las mayores aspiraciones del ser humano que trabaja sea la de capacitarse, mejorar sus conocimientos y buscar nuevas posibilidades de proyección, y por supuesto, su realización como hombres y profesionales.

El hombre quiere trascender, dejar una huella de su paso por el mundo. Y es evidente que su mayor activo es su fuerza de trabajo. Lamentablemente, las sociedades moderna y posmoderna le han hecho creer que su único valor para ac-

---

ceder a niveles superiores es el dinero. Y eso hace que la vida se convierta en una carrera alocada y torpe por conseguir mayores ingresos y bienes, sacrificando los valores espirituales del ser humano.

Por consiguiente, es frecuente observar que los trabajadores, en muchas ocasiones, desechan o desperdician las oportunidades para conseguir más y mejores fuentes de conocimiento, en aras de unos pocos ingresos adicionales que no les mejoran esa calidad espiritual. Pero es justo decir también que, cuando el trabajador se prepara (en lo que puede, no en lo que quiere), la propia empresa que le brinda los medios para acceder a niveles superiores del conocimiento, muchas veces no le brinda las oportunidades indispensables para su crecimiento laboral.

Esto hace que en determinadas empresas se encuentre un número grande de trabajadores capacitados para labores que en verdad no aman, pero que son aquellas a las que tuvieron acceso. Y con todo eso, existe un elevadísimo número de trabajadores que siguen siendo subutilizados, porque las empresas no les dan cabida en sus plantas dentro de aquellas especialidades para las cuales se han preparado.

Al estudiar las relaciones entre los empresarios y las organizaciones sindicales expresadas en convenciones y pactos colectivos de trabajo, se tiene la impresión de que la formación profesional no es un fin primordial para las partes en nuestro medio. Esto es, que no se aprecia una cultura de acción programada y constante de formación profesional ni entre los empleadores, ni entre los sindicatos. Se podría decir que aún perdura la creencia en muchos empresarios, de que si se capacita al trabajador, éste se irá a trabajar a otra empresa, lo que determina un círculo vicioso: el empleador no capacita al trabajador y al trabajador no le interesan, en promedio, esta clase de beneficios.

Empero, es incuestionable que la formación profesional es uno de los factores más importantes dentro del proceso productivo, pues a mayor capacitación mayor rendimiento laboral y, por ende, mayores dividendos y resultados para la empresa. Y en lo que hace al trabajador, se elevan sus condiciones de vida y la persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se debe nutrir a partir de las familias, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.

Es por ello que cobra gran importancia la investigación de los alcances que en materia de formación profesional y capacitación de los trabajadores tienen las relaciones laborales en las empresas, lo cual, en el presente capítulo, se analiza a través del estudio de convenios y pactos colectivos firmados en empresas importantes del país y vigentes en el año 2003. Paralelamente con esto, se hace una presentación sintética de la normatividad existente sobre la materia, su relevancia y su real aplicación en la actualidad, en Colombia.

---

## 2. Antecedentes y tendencias de la negociación colectiva en Colombia

Conviene hacer algunas consideraciones previas sobre cuáles han sido las tendencias de los convenios colectivos en Colombia en los últimos veinte años.

En el estudio de Iván Darío Osorio sobre la negociación colectiva en Colombia<sup>22</sup> se informa que en 1982, de 1.000 niños colombianos, 100 no podían entrar a la escuela elemental porque no había un número suficiente de escuelas. A secundaria podían llegar 430. Y a la universidad solamente podían hacerlo 110. Asimismo, las cifras mostraban que se quedaban por fuera del sistema educativo 1.609.500 preescolares; 500.000 en elemental; 3.987.800 en secundaria y 2.747.000 en universidad. Es decir, 7.944.500 personas. La deserción escolar estaba determinada, principalmente, por problemas de salud, desnutrición, incapacidad de asumir los gastos de educación (cuadernos, libros, uniforme, transporte, etc.), necesidad de emplearse en cualquier trabajo si lo encontraban, para aportar algún ingreso destinado a la subsistencia del núcleo familiar.

Por estos motivos eran de una gran importancia las becas y auxilios educacionales acordados a través de convenios colectivos de trabajo porque contribuían como ingreso para asumir los gastos de educación del trabajador y su familia, toda vez que con frecuencia los bajos salarios no permitían al trabajador proporcionar educación a sus hijos. Por otra parte, la capacitación del trabajador le permitía cambiar de categoría en el escalafón de las empresas con el consiguiente aumento de sus ingresos; y naturalmente, la educación de los hijos le aumentaba a éstos las posibilidades de desarrollo y capacitación para entrar al mercado de trabajo.

En líneas generales, esto constituía un estímulo o incentivo, una motivación para que el trabajador mejorara su productividad, y ayudaba a una mejor imagen de la empresa, con un costo no muy alto, habida cuenta que esos renglones no afectaban significativamente el costo de la mano de obra porque no tenían carácter salarial.

Sin embargo, debe hacerse hincapié en que las empresas manejaban estos beneficios, con preferencia para los hijos de los trabajadores, y no para éstos, en cuanto consideraban que el trabajador mejor capacitado comenzaba a presentar mayores exigencias salariales, e inclusive, los que obtenían algún título universitario y no encontraban pronto una oportunidad de ascenso la buscaban en otras empresas, de manera que resultaba ser una inversión poco productiva para aquéllas.

---

<sup>22</sup> Osorio O., Iván Darío: *Negociaciones colectivas en Colombia. Sindicalismo y gran industria*. Editorial Universidad EAFIT, Medellín, Colombia, octubre 1983, pp. 142 a 164.

---

Una década más tarde se pueden percibir cambios importantes en estas tendencias. Así, en el estudio de 1999 de la OIT sobre las tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia se afirma lo siguiente:<sup>23</sup>

*“A través de la negociación colectiva los sindicatos han venido conquistando importantes reivindicaciones para atender los costos que demanda la educación de los miembros de la familia de los trabajadores/as y de ellos y ellas mismas. En cierta manera, las conquistas logradas en este terreno –así como en los demás aspectos de la contratación colectiva– constituyen una buena manera de apropiarse de una parte mayor de los resultados de su trabajo, que de no hacerse así iría a incrementar las ganancias de las empresas.”*

*“En materia de educación, los beneficios más importantes conquistados por los sindicatos son los siguientes:*

1. *Auxilios y becas para hijos y beneficiarios.*
  - *Auxilios y becas de escolaridad.*
  - *Fondo educativo.*
  - *Sostenimiento de programas educativos.*
2. *Auxilios, becas y garantías para el estudio del trabajador y la trabajadora.*
  - *Horarios y permisos.*
  - *Becas y auxilios.*
3. *Comités de educación.”*

### **3. Características generales de las convenciones colectivas de trabajo**

Como es sabido, la convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales –por una parte–, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores –por la otra–, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Estos contratos son documentos con valor jurídico que establecen las remuneraciones y las condiciones de empleo de algunos trabajadores.

Inicialmente estas negociaciones tenían como temas de discusión los salarios y las horas diarias y semanales de trabajo, temas que posteriormente se han ampliado para llegar a plantear los de seguridad social, vivienda de los trabajadores, capacitación, etc.

En Colombia la negociación colectiva está consagrada en la Constitución Nacional, así: *“Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regu-*

---

<sup>23</sup> OIT, Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos: “Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia 1990-1997”, Bogotá, 1999. (Con el patrocinio del Proyecto OIT/ Ministerio de Trabajo/PNUD-COL 95/003, Programa Acordado Colombia-OIT).

---

*lar las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.*

La negociación colectiva tiene dos instancias: a) arreglo directo y b) huelga o Tribunal de Arbitramento. Es de anotar que la huelga está igualmente contemplada en la Constitución Nacional en su artículo 56: “*Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.*”

La convención colectiva “es fuente formal del Derecho del Trabajo”, de creciente importancia en el mundo moderno, por el impulso que recibe de los avances prácticos del derecho de asociación (libertad sindical) y de la necesidad de mecanismos que procuren la paz laboral. La negociación colectiva es resultado del derecho a la sindicalización y es, al mismo tiempo, el mecanismo natural para la solución de conflictos colectivos. Su importancia normativa es tanta que la regulación concreta del trabajo asalariado se encuentra en convenciones colectivas, todos los días en mayor proporción, incluso en relación con la propia ley.

La ley colombiana le otorga, expresamente a la convención colectiva, la calidad de “norma sobre trabajo”, al igual que la ley y el laudo arbitral, de orden público, de efecto inmediato y de aplicación preferente en cuanto resulte más favorable para el trabajador (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 16). La norma convencional es, además, aplicable a terceros, por mandato de la ley o por acto gubernamental, característica que la aproxima al valor normativo propio de la ley.

Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato. Pero cuando en la convención colectiva, sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.<sup>24</sup>

De acuerdo con datos proporcionados por el Centro de Documentación de la Escuela Nacional Sindical,<sup>25</sup> en el año 2003 se firmaron 173 convenciones que benefician a 49.396 trabajadores (ver tabla estadística más adelante).

#### **4. Algunas características de los pactos colectivos de trabajo**

Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda, del

---

<sup>24</sup> Isaza Cadavid, Germán: *Práctica Laboral*. Bogotá, 1995.

<sup>25</sup> Escuela Nacional Sindical, Centro de Documentación: [centrodoc@ens.org.co](mailto:centrodoc@ens.org.co)

---

Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.<sup>26</sup>

Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tiene vigentes.

La figura del pacto colectivo se encuentra establecida en la legislación como una alternativa de “negociación” para los trabajadores no sindicalizados; pactos que en la práctica no representan una negociación real en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores y cuyo incumplimiento por alguna de las partes no tiene efectos legales. Al lado de esta limitación, analistas han encontrado empresas que utilizan los pactos colectivos como una estrategia antisindical a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y adhieran al pacto, para evitar el surgimiento de sindicatos o para acabarlos o reducirlos a su mínima expresión.<sup>27</sup>

De acuerdo con datos proporcionados por el Centro de Documentación de la Escuela Nacional Sindical, en el año 2003 se firmaron 110 pactos que benefician a 22.818 trabajadores (ver tabla estadística).

<b>CONVENIONES Y PACTOS COLECTIVOS FIRMADOS de 1994 a 2003</b>			
<b>Año</b>	<b>Convenciones</b>	<b>Pactos</b>	<b>Total de contrataciones</b>
1994	496	321	817
1995	517	307	824
1996	607	334	941
1997	916	257	1.173
1998	502	252	754
1999	264	214	478
2000	491	153	644
2001	328	149	477
2002	492	204	696
2003	173	110	283

*Fuente:* Ministerio de la Protección Social. Cálculos de la Escuela Nacional Sindical.

---

<sup>26</sup> Isaza Cadavid, Germán: op. cit.

<sup>27</sup> Defensoría del Pueblo: “Informe Defensorial. Libertad Sindical en Colombia”. Bogotá, 2003.

---

## **5. La formación y la capacitación profesional en las convenciones y pactos colectivos**

Para el presente estudio se escogieron al azar 23 convenciones colectivas y 10 pactos colectivos de diferentes empresas, vigentes en el año 2003, con el objeto de analizar si han regulado aspectos de formación profesional, y de ser así, de qué forma fueron plasmados en estas negociaciones colectivas. Para concretar el análisis tomamos temas puntuales como: quién tiene la obligación de capacitar, las obligaciones que tienen los trabajadores en la capacitación, cuál es el objetivo de la capacitación, quién financia la capacitación, quién determina los contenidos de la capacitación y las facilidades ofrecidas al trabajador para capacitarse. El Anexo 1 del presente estudio contiene la lista de los convenios y pactos colectivos que fueron analizados.

### ***5.1 Quién tiene la obligación de capacitar***

En algunas de las convenciones colectivas analizadas se encontró que lo referente a la formación profesional, capacitación o educación, apenas se menciona para dar cumplimiento al requerimiento legal (SINTRASALUD, SINTRAICOLLANTAS, COLTABACO, SINDISTRITALES, etc.). En otras convenciones colectivas como la de AVIANCA y sus sindicatos de trabajadores, se hace un gran despliegue en el tema de la capacitación de sus trabajadores, pues en su capítulo V se plasma con mucha amplitud una gran diversidad de mecanismos para que sean aprovechados en su totalidad por los trabajadores. Esta convención deja ver que la obligación de capacitar recae en AVIANCA, empresa que por convenio con sus sindicatos de trabajadores ofrece capacitación permanente a sus trabajadores técnicos.

En la convención colectiva celebrada entre AVIANCA y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC), se observa que la obligación de capacitar está en la empresa, la cual ofrece los cursos de capacitación necesarios para subir en el escalafón y además facilita el acceso a cursos de idiomas (inglés). AVIANCA y sus sindicatos de trabajadores, además de dar estricto cumplimiento a la Constitución Nacional y la Ley, hacen grandes esfuerzos para capacitar a sus trabajadores con miras a que éstos aprovechen las oportunidades de progreso que ofrece la empresa, sin hacer distinciones con el personal considerado no técnico, el cual tiene acceso a la capacitación que ofrece el SENA.

En la convención colectiva de Cartón de Colombia y sus sindicatos de trabajadores, existe un comité de educación que regula la asignación de becas y auxilios de estudios para los trabajadores y su núcleo familiar.

En la convención colectiva celebrada entre Química AMTEX y su sindicato de trabajadores, la empresa es la encargada de capacitar, dando auxilios a los

---

trabajadores y sus hijos para estudios; así mismo, la empresa hace préstamos a sus trabajadores para estudios que se relacionen con la actividad de la empresa. Es de anotar que ni la empresa ni el sindicato asumen el pago de los estudios, pues solamente se facilitan préstamos para ello, que deberán ser cancelados por el trabajador a lo largo de la relación laboral.

La convención colectiva del Banco de la República y su Asociación de Empleados (ANEBRE), consagra auxilios educativos para sus empleados, reconociéndoles el 100% del valor de las matrículas de carreras universitarias y de estudios de bachillerato, aclarando que estos auxilios educativos son dados por el Banco por voluntad propia.

La Compañía de Seguros BOLÍVAR se obliga a continuar la política de costear cursos de capacitación, manteniendo la constante de capacitar a sus empleados en instituciones de alto nivel académico, y el sindicato de empleados presentará, por su parte, los proyectos de los cursos que permitan al personal prestarle a la Compañía un mejor servicio. Así mismo la Compañía continúa con la asignación de becas semestrales para estudios superiores, que se asignarán a los trabajadores que presenten los más altos promedios académicos.

En la convención colectiva de BANCOLOMBIA y los sindicatos SINTRABANCOL y UNEB, el Banco destina una suma para adjudicar auxilios de educación destinados a los estudios de los empleados y su núcleo familiar.

La convención colectiva de Bavaria y el sindicato SINALTRABAVARIA establece que la empresa debe destinar fondos con el fin de suministrar auxilios para cursar estudios y para préstamos dirigidos a adelantar estudios universitarios.

Las convenciones colectivas de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá E.T.B. E.S.P y su sindicato SINTRATELEFONOS, y COMFENALCO y su sindicato, son claras en cuanto a la obligación de capacitar, la cual es asumida por la empresa otorgando becas a sus trabajadores activos para cursar programas de educación superior (E.T.B.-SINTRATELEFONOS) y otorgando auxilios a los trabajadores que así lo soliciten, continuando de esta manera, con la política de capacitación, que de tiempo atrás se viene sosteniendo (COMFENALCO y su sindicato).

La convención colectiva del SENA y su sindicato de trabajadores oficiales SINTRASENA, es específica en lo referente a capacitación, y es la entidad la que asume la obligación de capacitar a sus trabajadores, tanto en la parte económica, como en la académica, ofreciendo planes de financiación para acceder a programas de educación media o superior, así como capacitación dentro de la misma entidad en el área de sistemas.

La convención colectiva celebrada entre el Instituto de Seguros Sociales y su Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social, SINTRASEGURIDAD SOCIAL, permite observar que la capacitación es asumida por el Instituto, ofre-

---

ciendo estudios de postgrado al personal médico, estudios de actualización al personal de enfermería, y de formación profesional con apoyo del SENA.

La convención colectiva de ADPOSTAL y su sindicato SINTRAPOSTAL, solamente hace relación a la apropiación de partidas necesarias con el fin de mejorar el nivel cultural y de conocimiento de los trabajadores.

La convención de CODENSA S.A. E.S.P. y su sindicato SINTRAELECOL, solamente menciona que la empresa se compromete a otorgar auxilios de educación para los trabajadores activos y pensionados.

En la convención colectiva de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. y SINTRACUEDUCTO, es la empresa la que capacita a sus trabajadores, destinando partidas económicas, auxilios y becas para cursos de especialización dentro y fuera del país.

En cuanto a los pactos colectivos analizados, encontramos que no se hace relación a la obligación de capacitar. Tan sólo en unos pocos se hace mención de auxilios o préstamos educativos que en la mayoría de los casos están destinados a los estudios de los hijos de los trabajadores, salvo el caso del pacto colectivo celebrado entre ASISTIR Limitada y sus trabajadores, en el cual se destina un auxilio no salarial.

## ***5.2 Obligaciones de los trabajadores en la capacitación***

En general las empresas no hacen exigencias concretas sobre las obligaciones que tienen los trabajadores en la capacitación, salvo en algunos casos en los que se exige al trabajador certificados de asistencia a los cursos o seminarios, así como un informe sobre los beneficios y actividades cumplidas, como en el caso de COMFENALCO; o se controla la asistencia de aquellos trabajadores matriculados en los cursos de capacitación con el ánimo de verificar que éstos hagan uso efectivo de esta conquista, siendo éste el caso de AVIANCA y sus sindicatos de trabajadores.

En otros casos, como el de Seguros BOLÍVAR y su sindicato de empleados, la obligación del trabajador beneficiado con beca para estudio que pierda el período lectivo correspondiente, será la de reembolsar el total del valor de ésta a la compañía.

El SENA exige a sus trabajadores que hayan sido seleccionados para tomar un curso dentro del plan de capacitación, atenderlo con regularidad, realizar las prácticas, rendir las pruebas y todo lo inherente a los reglamentos académicos.

En el caso de CODENSA Y SINTRAELECOL, la empresa exige que los estudios que sigan sus trabajadores deben ser en horario nocturno para que no se interfiera con el horario de trabajo.

---

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores de AVIANCA-ACDACC, está la de aprobar los exámenes para ascender en el escalafón, así como los exámenes de inglés.

En los pactos colectivos analizados no se encontraron establecidas obligaciones de los trabajadores.

### **5.3 *Objetivos de la capacitación***

Sobre el objetivo de la capacitación se encontraron los siguientes casos:

- a. En algunas convenciones colectivas solamente se hace mención a partidas presupuestales para el fomento de la educación y de la capacitación, como es el caso de la Secretaría de Obras Públicas de Bogotá y su sindicato.
- b. Algunas buscan elevar el nivel de vida de los servidores públicos y de sus familias y propender por su mejoramiento social y cultural, caso SINDISTRITALES.
- c. En otras el objetivo es muy claro: la empresa costea cursos de capacitación en aquellas materias que permitan al personal prestarle a la compañía un mejor servicio, como se observa en la convención colectiva celebrada entre la Compañía de Seguros BOLÍVAR y su sindicato de empleados.
- d. En otra, la empresa incrementará anualmente el auxilio semestral para estudios universitarios, siempre que tales estudios tengan relación con los fines y objetivos de la entidad, en instituciones acreditadas y por un tiempo máximo igual a la duración nominal inicial prevista para la carrera, caso COMFENALCO.
- e. En el caso de la convención colectiva celebrada entre Cartón de Colombia y sus sindicatos de trabajadores, se observa que esta negociación no tiene en cuenta la capacitación o formación profesional dirigida a los objetivos de la empresa, sino que se limita a establecer un fondo con el fin de financiar los estudios que el trabajador escoja, para él o para su núcleo familiar.
- f. Se ha encontrado en otras convenciones colectivas que los auxilios económicos para la capacitación están únicamente enfocados a carreras técnicas o profesionales, siempre que tales estudios tengan relación con los fines y servicios que presta la entidad, por ejemplo COMFENALCO, E.T.B., AVIANCA y su sindicato de trabajadores, Química AMTEX y su sindicato, en entidades educativas aprobadas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).

---

#### **5.4 *Quién financia la capacitación***

La generalidad es que sea la empresa quien corra con los gastos de capacitación cuando éstos están dirigidos al perfeccionamiento de las calidades del trabajador, o cuando se trata de entrar a promocionar a los trabajadores a cargos de mejor nivel. Así, las empresas procuran aulas, profesores especializados, materiales, y organizan los turnos para que el trabajador pueda capacitarse dentro de las jornadas hábiles de la empresa.

En el caso de los trabajadores que cursan carreras profesionales y técnicas, las empresas disponen de auxilios y préstamos para la financiación de estos estudios; en algunos casos las empresas asumen el costo de los estudios, siempre y cuando el trabajador demuestre un buen nivel académico.

En la convención colectiva celebrada entre AVIANCA y sus sindicatos de trabajadores se establece un fondo educativo para trabajadores que será constituido por la empresa para financiar estudios universitarios, carreras intermedias y bachillerato. Así mismo la empresa hará o proveerá cursos de capacitación para el personal técnico de mantenimiento y para el personal no considerado técnico, con el fin de mejorar sus conocimientos, compromiso en el cual participa el SENA.

La convención colectiva de Cartón de Colombia y sus sindicatos de trabajadores, establece que la empresa otorgará auxilios o becas a sus trabajadores con el fin de adelantar estudios sin que necesariamente estén dirigidos a los fines de la empresa.

Química AMTEX y su sindicato de trabajadores USO, establecen en su convención colectiva que la empresa dará auxilios para estudios de los trabajadores sindicalizados, así como también otorgará préstamos para el mismo fin.

La E.T.B. y su sindicato SINTRATELEFONOS, en su convención colectiva, plasman que la financiación de la capacitación estará a cargo de la empresa, la cual en la última convención, aumenta el número de becas de 70 a 210 para los trabajadores activos de la empresa. De igual forma, COMFENALCO otorga auxilios a sus trabajadores para estudios, seminarios o congresos y estudios de bachillerato.

La convención colectiva del Banco de la República y ANEBRE, dentro de su articulado, establece que es el Banco, por su iniciativa, quien financia la capacitación de los trabajadores. Es similar la situación de la financiación de la capacitación que se encontró en la convención colectiva de la Compañía de Seguros BO-LÍVAR S.A. y su sindicato de empleados, en la que la empresa se obliga a continuar la política de costear los cursos de capacitación en aquellas materias que permitan al personal prestarle a la Compañía un mejor servicio.

Encontramos varias convenciones colectivas en las que nada se dice sobre quién financiará las actividades de capacitación, como son las de la Secretaría de

---

Obras Públicas de Bogotá, ICOLLANTAS, Secretaría Distrital de Salud, Distrito Capital (Alcaldía de Bogotá) y el sindicato de empleados distritales de Bogotá.

En la convención colectiva de COLTABACO y su sindicato de trabajadores, la empresa ofrece préstamos, auxilios y becas para estudios, sin que éstos estén necesariamente relacionados con los fines de la empresa. Y en la convención de ADPOSTAL y su sindicato SINTRAPOSTAL se observa que la empresa apropiará las partidas necesarias para mejorar el nivel cultural y los conocimientos de los trabajadores. Gaseosas POSADA TOBON S.A. destina una partida económica para auxiliar los estudios por correspondencia de sus trabajadores.

En la convención celebrada entre el SENA y su Sindicato de Trabajadores Oficiales, SINTRASENA, se observa que la financiación de la capacitación está a cargo de la entidad, destinando en el presupuesto las sumas que sean necesarias, teniendo en cuenta el número de trabajadores y las necesidades de capacitación de este personal. Así mismo se crea el subsidio educativo para el trabajador, destinado a estudios de toda índole.

En el caso de CODENSA y SINTRAELECOL, la convención colectiva establece que la empresa se compromete a otorgar auxilios para estudios para el trabajador y su núcleo familiar.

AVIANCA-ACDAC establecen en su convención colectiva que la empresa capacita a los empleados impartiendo la actualización correspondiente en el manejo de las aeronaves en simulador, y en cuanto a la capacitación en el idioma inglés, la empresa hace préstamos para adquisición de cursos y aporta el 50% del valor de los cursos que se hagan en centros especializados.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y su sindicato SINTRACUEDUCTO establecen en su convención, que es la empresa quien destina dentro de su presupuesto las partidas necesarias para la adecuada capacitación de sus trabajadores; de igual manera otorga auxilios educativos para el trabajador y su núcleo familiar, así como becas.

ECOPETROL es una de las empresas nacionales que ha demostrado una mayor preocupación por el nivel de preparación de sus trabajadores y de sus núcleos familiares. En efecto, en la convención suscrita para el periodo 2001-2002 (actualmente en vía de modificación), la empresa se compromete a continuar sosteniendo las escuelas que posee en varios sitios aledaños a sus centros de trabajo (El Centro, Barrancabermeja y Tibú). En Barrancabermeja tienen derecho a cupo en las escuelas, los hijos de los trabajadores con contrato a término indefinido, y como segunda prioridad, los hijos de los trabajadores jubilados. De igual manera, la empresa se compromete a celebrar un convenio con una entidad legalmente autorizada para establecer el bachillerato completo (seis años de secundaria) en Tibú, y correrá con el costo de todos los materiales de enseñanza, didácticos, textos, mobiliario para los estudiantes, herramientas, uniformes, laboratorios y demás elementos que sean indispensables. Asimismo, asumirá el 90% de la cuota de sos-

---

tenimiento para las asociaciones de padres de familia de varias concentraciones escolares y reembolsará el 90% de los costos de los cursos de informática y de inglés que se requieran dentro de su plan curricular. También mantendrá en cada escuela el número de profesores necesarios y un psicólogo infantil. Dotará los planteles escolares de canchas deportivas para el desarrollo físico de los educandos y les suministrará gratuitamente los implementos deportivos.

En cuanto a los pactos colectivos estudiados, solamente en dos, el de ASISTIR y sus trabajadores y COMFENALCO CARTAGENA, encontramos que la empresa destina un auxilio educativo que se manejará como crédito educativo condonable para estudios de sus trabajadores (ASISTIR) y auxilios educativos para estudios superiores, diplomados y postgrados.

En ECOPETROL existe un “Estatuto del Empleado” que se adoptó mediante el Acuerdo 01 de 1977, que se ha venido actualizando en los años posteriores. En él, se prevé un plan de becas para los hijos inscritos del personal directivo en preescolar, primaria, prebachillerato, secundaria y estudios superiores en las modalidades técnica, tecnológica, profesional y educación no formal, dentro del país; y estudios superiores en el exterior, de conformidad con una tabla que contempla el 90% de los costos. Contempla también unos auxilios adicionales de alojamiento y manutención para quienes residan fuera del municipio de residencia de sus padres; para quienes estudian en jornada continua; y para transporte. Otorga un auxilio anual para textos de estudio.

De otro lado, ECOPETROL reconoce el 90% de los costos asociados a la matrícula (cuota ordinaria de asociación de padres de familia, libreta de calificaciones, carnés y uso de computadores).

El estatuto mencionado incluye el reconocimiento de los “bonos para admisión”, cuando sea un requisito para el ingreso. Estos beneficios se extienden a los hijos nacidos después de que el trabajador se jubile, o cuando éste fallezca o se le reconozca pensión de invalidez. Por otro lado, la empresa reconoce el 90% de los costos de “educación especial” de los hijos inscritos, cuando sea necesario.

Por otra parte, ECOPETROL contribuye a los planes de postgrado y especialización de sus empleados, y en el evento de que se requiera para adelantar postgrados en el país o en el exterior, concederá las licencias remuneradas y no remuneradas indispensables.

Dicho estatuto prevé becas de especialización en el país y en el exterior, para el personal directivo.

Además, la empresa propiciará la actualización o perfeccionamiento de los trabajadores en las áreas relacionadas con su campo de trabajo, profesión o especialidad y la capacitación en idiomas. Para ello otorgará auxilios hasta del 90% de la inscripción o matrícula.

En los demás pactos colectivos analizados no se hace ninguna referencia a la financiación de la capacitación.

---

### **5.5 *Quién determina los contenidos de la capacitación***

En las convenciones colectivas donde se establece que para cursar estudios superiores profesionales o técnicos, éstos deben estar enfocados hacia los objetivos y servicios que presta la empresa, es claro que son la empresa y el comité paritario quienes dictaminan los contenidos de la capacitación, como son los casos de COMFENALCO y E.T.B. En otras, la capacitación permanentemente está dirigida al perfeccionamiento de los conocimientos de los empleados técnicos y de mantenimiento y tripulantes, siendo éste el caso de AVIANCA y sus sindicatos de trabajadores y AVIANCA-ACDAC.

Otras convenciones colectivas en las que la empresa determina que la capacitación esté dirigida hacia el oficio propio de la misma son las de Química AMTEX y su sindicato de trabajadores USO, E.T.B. y SINTRATELEFONOS, COMFENALCO, Compañía de Seguros BOLÍVAR S.A. y AVIANCA-ACDAC.

El común denominador en los pactos colectivos estudiados, es no tener en cuenta la capacitación de los trabajadores. Solamente en uno de ellos, el de ASIS-TIR, encontramos la exigencia de la empresa de que la capacitación esté dirigida hacia los fines de la misma.

### **5.6 *Facilidades para capacitarse***

Es preocupación de los sindicatos que las empresas den facilidades a los trabajadores para su capacitación. Así, en algunas convenciones colectivas se establece que si la capacitación es impartida dentro de la empresa, el tiempo destinado a ésta se considera como laborado o dentro de la jornada de trabajo y que, cumplida esta capacitación, se examinará el resultado de la enseñanza para, si es del caso, promocionar a los trabajadores a cargos de mayor nivel u obtener la licencias propias que acreditan al trabajador para el cargo, etc.

En cuanto al pago del salario durante el periodo de capacitación, en algunos casos se encontró que implícitamente este pago no se ve afectado, por realizarse dentro de las horas y días hábiles, entendiéndose así que la capacitación es tiempo laborado por el trabajador para la empresa. En otros casos, cuando la capacitación se realiza en el extranjero, el empleado, además de devengar su salario habitual, recibe también los viáticos y auxilios que se establecen para tal efecto.

AVIANCA, amén de que la empresa vela por que los cursos sean en horas hábiles y en los turnos propios de los trabajadores, igualmente facilita al trabajador que adelanta estudios profesionales, los turnos y horarios para que puedan asistir a los establecimientos educativos. En la convención de Cartón de Colombia se encontró también que adecuan los turnos para que el personal pueda asistir a los cursos de capacitación.

---

En la convención colectiva celebrada entre INVESA y su sindicato Unión Sindical Obrera (USO), encontramos que la empresa concede los permisos que sean necesarios para asistir a los cursos de capacitación, siempre y cuando la ausencia de los trabajadores para asistir a dichos cursos no afecten el buen funcionamiento administrativo y de producción de la empresa; estos permisos no son mayores a quince días.

En las convenciones colectivas de ICOLLANTAS, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Banco de la República, COLTABACO, Secretaría Distrital de Salud, Distrito Capital, CODENSA, Gaseosas POSADA TOBON S. A., no se mencionan en absoluto las facilidades que las empresas dan a sus trabajadores para la capacitación.

En ECOPETROL el plan educativo se desarrollará teniendo en cuenta que los beneficiarios son los trabajadores de la empresa, sus hijos y también el hijo póstumo, hasta los 25 años, y que el campo de aplicación abarca estudios de preescolar, primaria, enseñanza media, comercial, carreras intermedias, educación a distancia, universitaria o análoga; del mismo modo, estudios en el exterior. La convención determina los montos y condiciones de la financiación en cada uno de los distintos órdenes y mantiene las becas pactadas en convenios anteriores y las becas para la esposa o compañera permanente inscrita del trabajador; para los trabajadores que se jubilan, y para postgrados de los hijos de los trabajadores.

Como se dijo anteriormente sobre los pactos colectivos analizados, distintos del Estatuto del Empleado de ECOPETROL, no encontramos que se haga alguna relación sobre permisos o facilidades al trabajador para su capacitación.

## **6. Otros instrumentos para la capacitación de los empleados públicos**

La legislación aplicable a los servidores del Estado contempla figuras como las comisiones de estudios, que permiten a los empleados vinculados a los distintos organismos del Estado conseguir el patrocinio indispensable para complementar su formación profesional y tener acceso a especializaciones, maestrías y doctorados, a cambio de su compromiso de prestarle servicios a la entidad al terminar sus estudios, por un determinado lapso, generalmente el doble del tiempo dedicado a los estudios.

Desde luego, esta modalidad de comisión tiene varios requisitos, como los de que el empleado tenga una antigüedad no inferior a un año, que durante el año anterior haya obtenido calificaciones satisfactorias y no haya sido sancionado disciplinariamente con suspensión en el cargo (Ley 443/1998, artículo 31, literal e).

Algunos autores consideran que esta comisión sólo contempla a los empleados escalafonados en la carrera administrativa porque incluye como presupues-

---

to básico la calificación de servicios; empero, nada obsta para que los llamados empleados de libre nombramiento y remoción también puedan obtenerla, en la medida en que la administración igualmente puede calificarlos periódicamente.

En lo relacionado con las comisiones para estudios en el exterior, es menester que el comisionado suscriba un convenio en el que se compromete a prestarle sus servicios a la entidad por el doble del tiempo de la duración de la comisión, como también que otorgue una póliza de garantía de cumplimiento por el tiempo mencionado y un mes más, y por el 50% del valor total de los gastos en que haya incurrido aquélla con ocasión de la comisión misma y de los sueldos que el empleado pueda devengar mientras permanece en el exterior (Decreto 1666 de 1991, artículo 8°).

La comisión de estudios no podrá ser mayor de doce meses, pero se puede prorrogar por un término igual hasta por dos veces, siempre y cuando se busque la obtención de un título académico y se compruebe el buen rendimiento del empleado. En los casos en que se trate de estudios académicos de especialización científica o médica, la prórroga puede darse hasta por tres veces, bajo las mismas condiciones.

Lamentablemente, existen muchos ejemplos de personas que han ido a especializarse en el exterior a través de estas comisiones de estudios y que, pese a estar dispuestas a cumplir su compromiso, son desvinculadas unilateral y arbitrariamente del servicio, lo cual redundaría en un detrimento de las metas del Estado, que debería aprovechar los conocimientos y la formación lograda por esos funcionarios para el adecuado desarrollo de sus políticas. De suyo, lo lógico y razonable sería que el Estado también cumpliera su compromiso y que en casos como éstos prevalecieran los altos intereses de la comunidad y no los políticos del nominador de turno.