
III

OTRAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Desarrollo de formas amplias de diálogo social en los países de la región

1.1. El diálogo social, concebido como una variable del sistema de relaciones laborales, que en sentido amplio implica todas las formas de trato y relacionamiento entre los actores sociales diferentes al conflicto (manifiesto o latente), constituye una experiencia también presente en la realidad regional.²⁶

El presente análisis descriptivo resultaría incompleto si se limitase a relevar, exclusivamente a través del prisma de la negociación de convenciones colectivas concebidas en su concepto estricto, cómo ha sido considerada o regulada la formación profesional en el ámbito de la autonomía privada colectiva de los actores sociales. En efecto, el desarrollo de la negociación colectiva desborda las definiciones tradicionales, que apuntan al procedimiento bilateral y autónomo tendiente a celebrar un acuerdo normativo para la determinación de las condiciones laborales que deben regir los contratos individuales de trabajo y/o a constituir un medio de prevención y solución de los conflictos colectivos.

1.2. La evolución y el dinamismo de las relaciones de los actores en el mundo del trabajo, la producción y el empleo, le han impreso a la negociación colectiva el carácter de proceso complejo y flexible, formal o informal, bipartito, trilateral o multilateral, institucionalizado o no, tendiente a facilitar su adecuada adaptación a las más variadas circunstancias económicas y sociales por la que atraviesan las sociedades en sus contextos geográficos y temporales.

En este sentido, fenómenos como la concertación y los pactos sociales, la información y la consulta, la participación, el tripartismo, las declaraciones conjuntas, etc., constituyen manifestaciones funcionales de las más diversas formas

²⁶ Conf. SERNA, María del Mar y ERMIDA URIARTE, Oscar, «El tripartismo», en *Rev. Derecho Laboral*, N° 173-174, Montevideo 1994, pág. 235.

de relacionamiento que pueden asumir los actores sociales dentro del sistema de relaciones laborales.

De allí la incumbencia y justificación de efectuar al menos algunas consideraciones generales sobre este tipo de experiencias en los Estados el área.

2. Instancias de diálogo social, concertación y participación que han tratado el tema de la formación profesional

2.1. En los países estudiados, el desenvolvimiento de manifestaciones y experiencias que representan modalidades amplias de diálogo social, concertación y participación, directa o indirectamente vinculadas con la formación profesional, son disímiles, variando sus alcances, grados de institucionalización e intensidad.

Sin embargo, en aquellas realidades comparadas en las que se revelan proyecciones de esta naturaleza, no sólo se reafirma la importancia de la formación profesional, sino que además resaltan la fecundidad y riqueza con las que se ha abordado su consideración, la adaptación a las necesidades específicas de cada realidad nacional, la elaboración de proyectos y acciones conjuntas por parte de los Estados y los actores sociales, y el compromiso de su promoción como un derecho fundamental de los trabajadores y necesario para la nueva realidad económico productiva de las empresas.

2.2. Los antecedentes sobre prácticas de diálogo social en *Argentina* se retrotraen a los procesos de sanción de la Ley Nacional de Empleo de 1991 y de la concertación del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social en 1994. Se trata esencialmente de manifestaciones de diálogo tripartito a través del cual se desarrollaron negociaciones a nivel nacional.²⁷

El Acuerdo Marco es considerado el instrumento de cúpula de mayor relevancia en el período. El mismo regula expresamente la materia de la capacitación en su Capítulo 7°, estableciéndose los grandes objetivos respecto de las personas ocupadas que requieren formación continua, de los desocupados y de los individuos demandantes del primer empleo. Se prevén metas consistentes en programas públicos consensuados por los actores sociales y se institucionaliza el diálogo social, promoviéndose la formulación futura de un Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional y la conformación de un Consejo Nacional tripartito para discutir la temática.

Este ámbito institucional fue constituido en 1995 por Decreto presidencial N° 440/95, con integración de tres Ministerios del Poder Ejecutivo, tres repre-

27 CAPPELLETTI, Beatriz, cit., pág. 25 y sigs.

sentantes de la CGT por los trabajadores y tres representantes electos entre las 8 organizaciones de empleadores que suscribieron el Acuerdo. Debido al carácter nacional del Consejo, se estipulaban mecanismos que viabilizarían una descentralización regional para futuras instancias.

Como producto de un consenso preliminar, el Consejo acordó en 1997 una propuesta de Acuerdo Marco (Documento de Consenso del CONE-T), basado en los principios de desarrollo de:

- la educación para y en el trabajo;
- orientada a la equidad social, la productividad, la modernización de la economía y la integración en el MERCOSUR;
- que sirva para ampliar la formación básica de las personas, desarrollar competencias técnico profesionales polivalentes, implementar capacitaciones focalizadas, instituir un sistema de evaluación y normalización de competencias, promover la gestión participativa de las instituciones, brindar asesoramiento técnico pedagógico e impulsar la formación docente;

El sistema estaría estructurado por niveles crecientes de calificación: introducción al mundo del trabajo, calificación inicial, calificación ocupacional, calificación técnica, calificación tecnológica de especialización y calificación tecnológica de alta especialización.

Sin perjuicio de otros documentos emanados del Consejo Nacional y que tratan sobre aspectos concretos de la formación, en 1998, el Foro Tripartito argentino del Área de Calificación Profesional de la Comisión Temática II del SGT 10 del MERCOSUR, produjo otro Documento de Consenso tripartito con el objeto de llegar a acuerdos en materia de conceptualizaciones sobre certificación de competencias, procurando una intervención amplia de los actores del mundo del trabajo y la educación, la unificación de metodologías y la estructuración de sistemas de equivalencias, con los niveles de educación formal para el ámbito local y regional.

Con sentido práctico, se procuró direccionar un ensayo sobre la base del tratamiento de dos áreas específicas: las actividades metalmecánica y del turismo (ambas, en calidad de experiencias pilotos).

Paralelamente se destacan experiencias análogas, pero a nivel sectorial, que abarcaron un Convenio Marco en la industria de la construcción en 1993 (entre la organización sindical UOCRA y la cámara empresarial CAC). Se trata de una cobertura bipartita dirigida al fortalecimiento de los centros de formación tradicional sobre la base de la adopción de acciones concretas. Entre ellas, se destacan el desarrollo de un Instituto de Estadística y Registro de la Construcción (IERIC), la gestión bipartita del financiamiento para la formación, y la celebración de convenios con el Estado y de acuerdos entre la Fundación UOCRA y las empresas del sector.

Una práctica sectorial de similares características fue llevada a cabo en 1995 en las actividades de telecomunicaciones, por la que se fortalece la capacitación de la entidad sindical FOETRA-CIOP en el ámbito interno de las empresas celebrantes del Protocolo de Capacitación.

En el ámbito regional, debe mencionarse el Acuerdo para el Empleo en el Norte de Argentina de 1994 (ARENA), que se limitó a constituir una negociación programática sobre empleo, formación ocupacional, financiamiento e inversión, relaciones laborales y participación, dentro del Acuerdo Marco de 1994.

Asimismo, debe mencionarse el Acta de Coincidencias labrada por el gobierno y la CGT en 1997 –en este caso sin participación empresaria–, en la cual se prevé que *“se fomentará la formación profesional permanente y continua, así como la de los desocupados”*, agregándose: *“en ambos casos con la participación activa de los actores sociales para aumentar la eficiencia y dirección del gasto y de las políticas”*.

2.3. También en **Brasil** se ha desenvuelto un amplio diálogo sobre formación profesional, pero abarcando fundamentalmente instancias de participación de los actores sociales, algunas de origen unilateral y otras bilaterales, trilaterales o multilaterales.

No se releva la articulación de Acuerdos Marco o Pactos Sociales como ocurre en Argentina, pero sí es posible determinar la formulación de Declaraciones, Documentos, Proyectos y Talleres en los que converge la posición consensuada de los actores sociales y el Estado, así como la participación en órganos de gestión en diversas áreas de la capacitación profesional.

Algunas de estas experiencias tuvieron su punto de partida en definiciones de políticas y acciones unilateralmente adoptadas por los actores sociales.²⁸

El empresariado produjo en 1992 un estudio para el sector industrial, por el que se procuraban determinar las bases de una política de modernización competitiva en un contexto de globalización económica. Para cumplir ese objetivo, se definía como uno de los factores trascendentes la relación de la competitividad con la educación, proponiéndose la participación en la gestión de políticas educativas, la utilización de la capacidad que poseía la industria en sus instituciones de enseñanza y en el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el desarrollo de acciones directas por las propias empresas. Sin embargo, será en 1996 cuando la Confederación Nacional de la Industria completase el documento sobre *“Competitividad: propuestas de los empresarios para el mejoramiento de la calidad de la educación”*, que los empleadores sentaron algunos presupuestos básicos, entre los que destacan:

28 GANZ LÚCIO, Clemente y otros, cit., pág. 10 y sigs.

-
- el reconocimiento de la responsabilidad empresarial en relación con la educación en el país; y
 - la cooperación y sostén entre entidades empresariales y educacionales, públicas o privadas, a través de la inversión en educación básica, valorización de los docentes, implementación de la gestión de calidad en las escuelas, ampliación de oportunidades de acceso a la escuela y contribución efectiva de la universidad.

A través de las propuestas que sintetiza el Pensamiento Nacional de las Bases Empresariales, se recomienda incluso la “adopción”, por parte de las empresas, de escuelas públicas localizadas en comunidades carenciadas.

Por su parte, a la luz de las nuevas realidades económico sociales, el movimiento sindical ha reivindicado la creación de instancias de discusión de las cuestiones educacionales, desarrollando experiencias concretas a través de tres experiencias: el Consejo de Escuelas Operarias, el Foro de Enseñanza Profesional y el Foro de Formación Profesional.

Este proceso fue acompañado, además, por las acciones y por la revisión de propuestas y programas encaminados por el Estado, fundamentalmente en el ámbito de la educación formal y sus principales instituciones rectoras. Es así como en 1995 se aprueba al Plan Nacional de Educación Profesional (PLANFOR), que desarrolla proyectos específicos dirigidos a la capacitación de los desempleados y los jóvenes que pretenden acceder a una oportunidad de empleo. Su financiamiento se obtiene principalmente del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT), al que se contribuye sobre la base de un 1% sobre la base de las planillas de pago y un 20% de la contribución sindical compulsiva que grava anualmente a todos los trabajadores dependientes con un día de salario. Corresponde señalar que la administración de los recursos destinado al Sistema Público de Empleo (CODEFAT) es tripartita, tanto a nivel federal, como estadual y municipal, funcionando como órganos permanentes y deliberativos, con el fin de elaborar, proponer y avalar las políticas públicas en materia de empleo.

Sobre esta base fueron definidos los objetivos de la Educación Profesional (a través de un Proyecto para el Desarrollo Sustentado), en función de:

- una educación básica, como parte de los derechos universales del ciudadano;
- el acento en la educación profesional para la empleabilidad;
- estrategias dirigidas a la educación para el trabajo; y
- una educación profesional que no responda a un esquema asistencial.

La generación de espacios de participación de los actores sociales se proyecta en diferentes niveles.

Entre ellos se destacan los ámbitos tripartitos nacionales (surgidos de los Programas de Apoyo a la Capacitación Tecnológica de la Industria y de Calidad

y Productividad), que en 1996 establecieron una declaración recogida bajo el nombre de “*Cuestiones Críticas de la Educación Brasileña*”, conteniendo una sistematización de diagnósticos y propuestas. En 1999 se efectuaron sucesivos “workshops” regionales y un “workshop” nacional para sistematizar los estudios y relatos de experiencias que articulan el desarrollo tecnológico, de empleo y educación. Otros Programas tripartitos están conformados por el de Educación y Competitividad (PROEDUC), que impulsa acciones de financiamiento a través de un Consejo de Coordinación, y el de Comunidad Solidaria (creado en 1995) para la capacitación de jóvenes marginados, entre cuyos espacios de participación funcionan Comités de Selección de Proyectos.

En ámbitos tripartitos estaduais, se reproducen experiencias semejantes. Entre ellas se destacan las promovidas en São Paulo en 1996 por la Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo que puso en funcionamiento tres proyectos (un Observatorio de Situaciones de Empleo y Formación Profesional; un Centro Público Experimental de Formación Profesional; y un Proyecto de Habilidades Básicas) gestionados a través de Consejos de Implantación.

En el ámbito bipartito, son señaladas distintas experiencias (como las que tienen lugar en São Paulo, Santo Andre, Río de Janeiro y Bahía) en las que participan las Centrales Sindicales (Força Sindical, CUT y CGT) a los efectos de impartir programas de capacitación profesional para trabajadores desempleados, actuando a través de mecanismos de diálogo microsocioal junto a las empresas para conseguir vacantes a ser ofrecidas a aquellos.

2.4. La realidad de **Paraguay** es indicativa de la ausencia de los temas sobre formación profesional en los procesos de diálogo social macro que se desarrollan en instancias tripartitas de negociación. Sólo al discutirse aspectos concernientes al salario y el empleo, la capacitación puede ingresar indirectamente a la agenda de los actores, lo que confirma que no se trata de un contenido específico de negociación, sino subordinado a objetivos económicos.²⁹ No es posible señalar, por lo tanto, ejemplos concretos en este ámbito.

Bajo formas atípicas, los niveles bipartitos de diálogo social macro vinculan al empresariado con el gobierno, al margen de la participación sindical. Las demandas de organizaciones como la Unión Industrial Paraguaya (UIP) se dirigen al Estado fundamentalmente para obtener apoyo en capacitación del Servicio Nacional de Formación Profesional, que se sustenta con un aporte obligatorio de las empresas.

Se destaca la existencia de un Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Educación y Cultura y la UIP, celebrado en 1993, con el fin de cooperar en actividades científicas, tecnológicas, de formación de recursos humanos y prestación de servicios. Para ello, a partir de 1995, se estructuraron sistemas de pa-

29 CÉSPEDES, Roberto L., cit., pág. 33 y sigs.

santías curriculares supervisadas, en las que participaban en las empresas estudiantes de carreras técnicas. Estos programas abarcaron en 1998 aproximadamente unos 8.000 estudiantes en alrededor de 1200 empresas privadas, cumpliendo el 10% de su carga horaria curricular bajo estas modalidades de enseñanza. En 1996, se suscribió otro Acuerdo para la creación de Consejos Empresariales en la Educación Técnica, lo que se reproduce a nivel departamental en 1999, con la participación de la Gobernación del Departamento Central. En ninguna de estas experiencias tomaron parte las organizaciones sindicales.

Otro ámbito bipartito de similares características comprende la participación empresarial en entidades del Ministerio de Industria y Comercio (MIC), integrando distintos Consejos (en el Centro de Capacitación Empresarial para PYMES y en el Centro de Apoyo a la Empresa).

Según puede apreciarse, la realidad paraguaya no ha sido proclive a generar prácticas amplias de interacción entre el Estado y los actores sociales, ni de éstos entre sí.

2.5. Si bien en **Uruguay** las instancias de diálogo social que han tratado el tema de la formación profesional no han sido numerosas, es posible señalar tres importes iniciativas: el acuerdo negociado para impulsar la creación de la Junta Nacional de Empleo como ámbito de actuación tripartito, la propuesta surgida informalmente de organizaciones muy diversas y que se conoce como “Mesa de Dialogo Para el Fomento del Empleo”, y la concertación del proyecto de ley sobre modalidades promovidas de Empleo Juvenil (Ley N° 16.873).

Una trascendente instancia de diálogo social fue la que determinó la creación de la Junta Nacional de Empleo en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, órgano de composición tripartita en el que participan el Estado y las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

El instrumento formal para su constitución fue la Ley N° 16.320 que aprobó la Rendición de Cuentas el 19 de noviembre de 1992, y en cuya génesis participaron dos comisiones. Un grupo de trabajo estuvo integrado por legisladores que habían promovido iniciativas parlamentarias orientadas a generar espacios de capacitación profesional para trabajadores amparados al Seguro de Desempleo; el otro contó con la participación de técnicos y asesores para la articulación de un proyecto de ley que recogiera la conformación del Programa de Reconversión Laboral (PRL) y del Fondo de Reconversión Laboral (FRL), constituido inicialmente con el aporte unilateral de los trabajadores de la actividad privada (impuesto a las retribuciones personales).

Sin embargo, el marco normativo definitivo fue dado posteriormente el 5 de enero de 1996, a través de la sanción de la Ley N° 16.736 que estableció un Sistema de Capacitación Laboral, modificativo del régimen que funcionara desde 1993, lo extendió a todos los trabajadores (desempleados y activos) y

bilateralizó las fuentes de financiamiento del Fondo (FRL) al extender la aportación al sector empresarial. Esta reformulación de la política sobre formación profesional en el país fue concebida en el seno de la propia Junta Nacional de Empleo, contando en consecuencia con el apoyo y consenso de las organizaciones sindicales y empresariales y del Estado (a través de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). La base consensual que conllevaba el proyecto de ley formalmente presentado por el Poder Ejecutivo ante el Parlamento, facilitó un proceso rápido y exento de discrepancias sustanciales en su aprobación.

Los cometidos de la Junta Nacional de Empleo son básicamente los de diseñar, junto a la Dirección Nacional de Empleo, programas o proyectos de capacitación de mano de obra, ya sea directamente o por acuerdo con organismos públicos y entidades privadas nacionales; estudiar y medir el impacto de la incorporación de nuevas tecnologías y de las políticas de integración en el mercado laboral; colaborar y coordinar con la Dirección Nacional de Empleo la elaboración de programas de orientación laboral y profesional; y administrar el Fondo de Reversión Laboral.

El objetivo de los programas de reversión laboral será, principalmente, el de alcanzar el desarrollo de nuevas capacidades para el empleo y perfeccionar aquellas con que cuenta el trabajador. A estos efectos, la reglamentación ha definido la recapacitación laboral como el proceso a través del cual se pretende reincorporar a un trabajador al mercado laboral, cuando teniendo una especialidad que usa en su trabajo, por diversas razones se ve impedido de aplicarla, siendo necesario para su reinsertión cambiar o complementar dicha especialidad.

Asimismo, se ha establecido que los programas que se diseñen atenderán preferentemente a los trabajadores desocupados como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías u otros procesos de reversión. A estos efectos, se ha establecido que cuando las empresas prevean el envío de personal al Seguro de Desempleo, a causa de la incorporación de nueva tecnología o a causa de algún proceso de reversión, deberán presentar ante la Junta sus programas de reversión productiva y recapacitación laboral con treinta días de antelación al envío al Seguro de Paro de los trabajadores involucrados por la desocupación, previéndose incluso que la omisión del preaviso será sancionada.

La funcionalidad perseguida con este aviso anticipado reside en posibilitar una regulación indirecta de ciertas circunstancias especialmente críticas para la estabilidad laboral, permitiendo el tratamiento colectivo y la pronta recalificación del conjunto de trabajadores que se ven afectados.³⁰ Si bien el empleador no

30 BARRETTO GHIONE, Hugo, *El Mercado de Trabajo y la Reglamentación de la Junta Nacional de Empleo*, cit., pág. 709 y sigs.

está obligado a tratar el tema conjuntamente con sus trabajadores, por razones de continuidad y calidad de la producción, es razonable que se busque un consenso mínimo entre éstos y/o sus organizaciones representativas.³¹

Asimismo, y a modo de incentivar al trabajador que encuentra dificultades -fundamentalmente económicas - para concurrir a los cursos de capacitación, se prevé el pago de un beneficio adicional al de la prestación que sirve el Seguro de Desempleo, por el tiempo que dure la capacitación. Esta "beca" se abonará mensualmente, debiéndose acreditar la asistencia regular a los respectivos cursos.

Los recursos para la capacitación y para atender los gastos de funcionamiento de la Junta y sus programas, se obtienen fundamentalmente de los aportes recaudados con destino al Fondo de Reversión Laboral. Ellos provienen de un impuesto que se creó a través de la propia norma legal que dio origen a la Junta Nacional de Empleo, siendo su destino específico el de financiar los proyectos de reversión laboral.

Un segundo caso es el de la Mesa de Diálogo Para el Fomento del Empleo que tuvo su origen en una instancia de negociación de la que participaron diferentes organizaciones gremiales de trabajadores y empleadores, sociales, religiosas, culturales, cooperativas, etc., cuyo involucramiento es demostrativo de la representación de un amplio espectro de la población y de las actividades de la sociedad uruguaya.

Se trata de una experiencia de diálogo social que concluyó con la concertación de una propuesta consensuada en el más amplio sentido del término, esto es, como manifestación que refleja la participación del sector sindical, del sector empresarial y del Estado, en la planificación o adopción de decisiones que recaen en diferentes ámbitos, pero especialmente en el económico y social.³²

En efecto; se trató de una experiencia de características atípicas con referencia a otros pactos sociales o acuerdos de concertación comparados, tanto por los sujetos participantes (organizaciones representativas de trabajadores y empleadores de segundo nivel o de cúpula, así como también entidades ajenas y/o desvinculadas a la representación de los actores del trabajo propiamente dichos), como por los contenidos y alcances del documento acordado (conjunto de propuestas de carácter macro, destinadas a promover acciones específicas a cargo del Estado con el objeto de promover el empleo en general).

Como lo indica el nombre que se atribuyó a esta instancia de diálogo, el propósito de la Mesa fue el de fomentar el empleo a través de la búsqueda de

31 REGINI, M., Los empresarios frente al problema de consenso, en *Rev. Sociología del Trabajo*, N° 16, México 1992, cit., por BARRETTO GHIONE, Hugo (nota 18).

32 Conf. ERMIDA URIARTE, Oscar, *La concertación social*, Lima 1998, CIAT/OIT, pág. 2, citando a LEHEMBRULH, Gérard, *Corporativismo liberale e governo dei partiti*; MARAFFI, Marco y otros, *La società neocorporativa* y REINI, Marino, *Un bilancio critico dei modelli neo-corporatisti*.

los consensos necesarios para el logro de dos importantes metas. El primer objetivo consiste en impedir o neutralizar el avance de la desocupación; el segundo diseño se dirige a promover un conjunto de incentivos considerados indispensables para la creación de puestos de trabajo dignos, genuinos y sostenibles.

El desenlace de este proceso de concertación se materializó a través de una propuesta de diez puntos que procuran ofrecer algunas pautas para la generación del empleo, algunas de las cuales se relacionan con la formación profesional. En tal sentido, el documento prioriza la inversión pública y privada en la educación y capacitación, de forma de contribuir a una más amplia y efectiva formación de los recursos humanos de todos los niveles, en especial para aquellos que plantean más dificultades de acceso al empleo. Asimismo, se propuso ampliar las facilidades tributarias a todas las empresas de los distintos sectores en lo relacionado a los gastos que demandan los procesos de capacitación.

Finalmente, la tercera instancia de diálogo social relacionada con la formación profesional se verificó en oportunidad de procesarse la discusión, elaboración de un proyecto y posterior aprobación de la Ley de Empleo Juvenil (N° 16.713 de 3 de octubre de 1997).

Se trata de un texto concertado en el ámbito de una comisión tripartita integrada por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto de la Juventud del Uruguay (INJU), del CODICEN (órgano que dirige la enseñanza pública) y del Sistema Nacional de Formación Dual (SINAFOD), del Consejo Superior Empresarial (que agrupa a las principales organizaciones de empleadores del país) y del PIT-CNT (la central sindical). Esta Comisión se creó a impulso de una convocatoria que efectuó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los distintos actores, a través de la Dirección Nacional de Empleo.³³

Previo a la convocatoria de referencia, existían tres proyectos de ley sobre empleo juvenil, sometidos a estudio del Parlamento. Fue precisamente en base a ellos que se trabajó en forma conjunta, con el fin de elaborar un nuevo proyecto consensuado, para lo que se procuró profundizar la discusión de las propuestas existentes en torno al tema.

El diálogo encauzado logró dicho consenso en el seno de la Comisión Tripartita, elaborándose un proyecto que fue sometido al Poder Legislativo para su discusión y aprobación. En la instancia parlamentaria, el proyecto no sufrió modificaciones sustanciales (salvo en lo que respecta a una modalidad contractual, la de pasantías no remuneradas, que fue dejada de lado), agregándose otra modalidad, la de aprendizaje simple.

33 GADEA, Elizabeth, «Cuatro modalidades contractuales para jóvenes (Ley 16.873)», en *Rev. Derecho Laboral*, N° 194, Montevideo 1999, pág. 318 y sigs.

La norma legal procura contribuir al desarrollo de la formación profesional de los jóvenes, que en la mayoría de los casos resulta escasa o inadecuada a la hora de insertarse en el mercado laboral. Para lograr este fin, se reglamentan modalidades más flexibles de contratación que las habituales, consagrándose cuatro nuevas modalidades de contratación de jóvenes: la Práctica Laboral para Egresados, el Aprendizaje, el Aprendizaje Simple y la Beca. A través de su instrumentación, en mayor o menor grado, se recurre a un sistema de formación dual, combinando el aprendizaje teórico con el aprendizaje práctico ya adquirido o a adquirir.

Paralelamente, se crean incentivos económicos para las empresas, que consisten en la exoneración del pago del aporte jubilatorio patronal (equivalente al 12.5%) y del aporte patronal destinado a la Dirección de Seguros Sociales de Enfermedad (equivalente al 5%). Asimismo, se exime al empleador del pago de la indemnización por despido al expirar el plazo del contrato promovido.

Al respecto, resulta oportuno considerar, en primer término, la eficacia práctica, la repercusión y el desenvolvimiento alcanzado -en su caso- por cada una de las instancias de diálogo social examinadas. En segundo lugar, corresponderá efectuar un balance global acerca de estas experiencias y de su impacto en el escenario de la formación profesional en el país.

Es posible sostener que en el caso uruguayo, los factores determinantes del ensayo de experiencias de diálogo social en materia de formación profesional han sido prioritariamente coyunturales, sin perjuicio de que las mismas se han orientado a concebir propuestas que no se limitan a atender las demandas de corto plazo, sino que pretenden orientar las políticas y programas encauzados hacia resultados de mediano y largo aliento. Asimismo, el tema de la formación profesional ha tendido a demostrar que, en esencia, constituye un objetivo compartido por los actores sociales y la sociedad en su conjunto. A su alrededor ha sido posible conciliar posiciones, propuestas y soluciones, transformándose en un objetivo capaz de nuclear a las distintas partes en pos de intereses comunes.

2.6. Respecto del caso de **Chile**, las reformas introducidas en 1997 al Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) generaron instancias participativas a niveles macro y microsocioal cuya descripción ha sido detallada precedentemente (Cap. II, par. 4.7.).

Existen ejemplos aislados de concertación sectorial y de instancias de diálogo entre los actores sociales. Una de las más destacables corresponde al Acuerdo Marco referido a la capacitación, desarrollo tecnológico y otras materias relativas a las relaciones entre las entidades pactantes y a programas de desarrollo en común. El mismo fue celebrado en diciembre de 1996 entre la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas (ASIMET A.G.), en representación de los empleadores; la Federación y la Confederación Nacional de Trabajadores

Electrometalúrgicos, Mineros y Automotrices (FENTEMA-CONSFETEMA) y la Confederación de Sindicatos de Maipú (FESIMA), en representación de los trabajadores, con la participación de la Corporación de Capacitación de ASIMET, CORCAPLAN. Se trata del cuarto Acuerdo de diálogo que se suscribió en la rama metalúrgica.

En el documento se expresa la voluntad de diálogo y entendimiento existente entre las organizaciones de trabajadores y las instituciones que representan a los empleadores del sector. Considerando las nuevas condiciones y circunstancias que enfrenta la industria nacional, en un contexto de creciente globalización, incremento de la competencia y transformación tecnológica, las partes reconocen la existencia de nuevos desafíos en términos de competitividad y productividad. Ante ello, las partes reafirman su convicción respecto a la necesidad de avanzar en materias de capacitación que permitan al trabajador adecuarse a los nuevos requerimientos técnico-profesionales. Asimismo, se constata que muchos trabajadores han ingresado a trabajar sin haber concluido sus estudios básicos y de enseñanza media; otros no han logrado finalizar cursos de especialidades o de calificación profesional.

Para los actores sociales del sector, *“la capacitación es una tarea que se debe desarrollar en forma conjunta”*, para lo cual convienen la creación, al interior de las empresas, de instancias de consulta para elaborar los programas de capacitación referidos a su giro y actividad, sin que ello signifique interferir en la facultad del empleador de organizar, administrar y dirigir la empresa.

Por otra parte, se expresa que *“la capacitación no debe ser considerada como una fuente de mayor productividad, sino que debe significar además una satisfacción personal para el trabajador”*.

Las entidades firmantes acuerdan motivar a las empresas para que se utilice la totalidad de los recursos que la legislación de estímulo permite destinar para capacitación, lo que se efectuará a través de las entidades Corporación de Capacitación de ASIMET, organismo técnico intermedio reconocido por el Estado para administrar recursos en esta área, y CONSFETEMA, como ente ejecutor.

Una primera medida que habría de adoptarse consiste en estudiar, entre las empresas del sector, los requerimientos de cursos especiales de nivelación que permitan a los trabajadores superar sus deficiencias de escolaridad, accediendo a certificados de educación básica reconocidos por el Ministerio de Educación.

Según las previsiones, el Acuerdo beneficiaría a más de 16.000 trabajadores, posibilitando enfrentar en forma conjunta el ingreso de Chile al MERCOSUR.³⁴

34 Diario Crónica, martes 7 de enero de 1997, pág. 11.

2.7. En **Bolivia**, las experiencias de diálogo social en materia de formación profesional son exiguas, limitándose al caso que se ha señalado en este estudio (Cap. II, par. 4.6.).

Nos referimos a la Declaración de Santa Cruz de la Sierra de 22 de mayo de 1998 que recogería, según lo enuncia el documento, el Primer Acuerdo Tripartito Nacional de Diálogo Social suscrito en el país entre el Gobierno, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y la Central Obrera Boliviana, actuando como observadores representantes de la Conferencia Episcopal.

Se trata de un documento emanado de una instancia de Fortalecimiento del Diálogo Social Tripartito, Capacitación y Reconversión Laboral en los Países de la Subregión Andina, celebrada bajos los auspicios de la OIT y el Gobierno de España.

Los partícipes sociales y el gobierno declaran conjuntamente el compromiso de alcanzar objetivos de carácter tripartito en el marco de la Capacitación y de la Negociación para mejorar las condiciones de vida en el país. Se solicita apoyo al Proyecto para que las partes se capaciten en Negociación Colectiva, Relaciones Laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral. Los enunciados sobre capacitación se refieren a la formación de mano de obra.

Según puede apreciarse, si bien la instancia constituye un importante jalón en el proceso del diálogo entre los actores sociales, el contenido de la Declaración es extremadamente programático, de alcance general y supeditado a la colaboración externa.