
I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Características de la Negociación Colectiva en el País

Desde 1953 hasta 1988, la práctica negocial fue discontinua, alternándose momentos de normalidad, con períodos de clausura de la negociación colectiva.

Durante 1975 se registró la mayor actividad negocial de las últimas décadas, con fuerte predominio de la negociación por actividad. A partir de 1976 la negociación colectiva se estanca debido a la interrupción de las instituciones democráticas y del estado de derecho.

Recién en 1988 se sanciona la Ley N° 23.545 que restablece la vigencia de la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, con algunas modificaciones, y se sancionan además dos normas complementarias: la Ley N° 23.546 que regula el procedimiento en la negociación, y la Ley N° 23.544 que ratifica el Convenio N° 154 de la OIT sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

A partir de 1991, como consecuencia de los cambios estructurales instrumentados en el país, la instalación de nuevas empresas, la privatización de los servicios públicos, y los nuevos conceptos en gestión empresaria y organización del trabajo, se produce un giro en la dinámica negocial, con fuerte predominio de la negociación por empresa. Durante este período, se sancionan reglamentaciones a la normativa citada, que imponen la obligación a las partes de negociar cláusulas salariales bajo criterios de productividad, y promueven además la negociación articulada de módulos aplicables únicamente a la unidad productiva, respecto del convenio que regula la actividad. El panorama a la fecha es el siguiente⁸:

8 Se ha omitido en este estudio el abordaje sobre la cantidad de trabajadores convencionados, dado que las fuentes de información consultadas al respecto no presentan datos actualizados ni homogéneos.

NIVEL	Convenios Colectivos de Trabajo Vigentes ⁹							
	Año 75	%	Período 88/90	%	Período 91/ENERO 99	%	TOTAL	%
ACTIVIDAD Y RAMA	304	69	118	80	136	36	558	57
EMPRESA	136	31	30	20	252	64	418	43
TOTAL	440	100	148	100	388	100	976	100

Fuente: Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales –Secretaría de Trabajo- MTSS

El nivel de negociación colectiva, primordial en nuestro país hasta fines de los años '80, fue el de actividad o rama, a través de convenios suscriptos entre el Sindicato o la Federación y la Cámara empresaria respectiva a nivel nacional. A partir de los '90 se producen una serie de modificaciones en la representación empresaria con fuerte impacto en el sistema y en el funcionamiento de la negociación colectiva.

Las cámaras comienzan a debilitarse, a perder su representatividad, su capacidad de liderazgo sobre las empresas del sector y su poder de *lobby*. Varios cambios en el contexto influyen sobre su rol tradicional: i) se traslada la regulación de los precios de los bienes y servicios, en manos del Estado, a las fuerzas del mercado; ii) los salarios entran en un proceso de estabilidad; iii) las economías regionales empiezan a reclamar un lugar dentro de la negociación. Esta situación profundiza los conflictos al interior de las cámaras por la diferenciación entre empresas: firmas exportadoras vs. otras orientadas al mercado interno; grandes vs. PyMEs; mayor presencia de inversiones transnacionales que imprimen una particular gestión de recursos humanos (TOMADA, 1999).

Esta dinámica contribuye a que se vaya marcando la tendencia actual de la negociación al nivel de la empresa, articulada con el convenio de actividad. La contraparte sigue siendo la Federación o el Sindicato a nivel nacional.

Por otra parte, se observa en los últimos años una cierta resistencia a negociar por parte de ambos actores sociales en un contexto de progresivo retiro de la intervención del Estado. Por el lado de las empresas, ya se mencionó la dificultad sobre la conformación de su representación, sumada a su preferencia por acuerdos al interior de la firma, por las negociaciones informales o por la implementación de hecho en las unidades productivas de modificaciones en las relaciones de trabajo. Esta situación se potencia en una posición relativa ventajosa para el sector empresario, producto de las transformaciones estructurales de la economía y de una tendencia a sólo querer negociar "a la baja".

9 Se incluye la totalidad de los CCT vigentes, es decir, todos aquellos que no han sido denunciados formalmente con independencia de su real aplicación, como podría ser el caso de los correspondientes a empresas que han cerrado, o las ex empresas estatales de servicios públicos actualmente privatizados, entre otros posibles. Esta aclaración impacta particularmente sobre la cifra de los CCT de empresa de 1975. Los datos del año 1999, corresponden al período enero-junio.

Por su lado, los sindicatos, en una posición de mayor debilidad en cuanto a su grado de influencia política y social, y al conocimiento profundo de las implicancias del cambio tecnológico y organizacional (aspectos obviamente liderados por el sector empresario), adoptan una postura defensiva orientada a no ceder “conquistas” y a lograr la supervivencia de la organización gremial. A esta situación se agregan los conflictos inter e intra sindicales con respecto a la representación de la actividad, a raíz del uso de nuevos materiales para la producción de determinados bienes; de la prestación de nuevos servicios; etc. Las cuestiones de representación también se verifican con relación a los cambios en las categorías funcionales, debido a las modificaciones en la organización del trabajo (polivalencia; polifuncionalidad; superposición del rol tradicional del supervisor con el del operario que desarrolla funciones de “líder”).

Como puede observarse en el cuadro anterior, aún están vigentes CCT firmados en 1975 y también se ha producido una importante descentralización de la negociación a nivel de las empresas. En este sentido, a partir de 1991 se comprueba una importante reducción de la negociación colectiva en los niveles intermedios, creciendo los acuerdos a nivel de empresas (GOLDIN, 1999).

La lenta renovación de los CCT más antiguos se relaciona con el panorama de la dinámica negocial descrito más arriba y con el principio de ultractividad reglamentado por la legislación vigente¹⁰. Pese a esta situación, se ha renovado aproximadamente el 34% de los CCT negociados en 1975¹¹. Algunos de los convenios de actividad vigentes desde hace 25 años son importantes por la cantidad de trabajadores que cubren y por los sectores de actividad involucrados: mercantiles, meta-lúrgicos, bancarios, transporte automotor.

Como consecuencia del proceso, coexisten en la actualidad tres grandes grupos de convenios (TOMADA, 1999):

1. Los CCT -predominantemente de actividad- de 1975, aún no renovados.
2. Convenios colectivos tanto de actividad como de empresa que comenzaron a negociarse a partir de 1988, los cuales tienen alguna dinámica de actualización y también algunas dificultades de renovación debido a los problemas de representatividad de la Cámaras y de los Sindicatos ya descriptos.

10 Sobre este punto existe en nuestro país un fuerte debate. Este principio sustenta que un CCT sólo puede ser sustituido por uno nuevo, es decir, que hasta tanto no se renueve permanece vigente el CCT anterior. Por un lado, hay quienes coinciden en que esto significa un verdadero freno a la negociación; los sectores empleador y trabajador amparándose en la ultractividad se niegan muchas veces a negociar. La otra posición señala que la supresión de este principio implicaría un desequilibrio en la negociación, dado que al momento de vencer el CCT y frente a la dilación o negativa de negociar por parte del sector empresario, entraría en vigencia la Ley de Contrato de Trabajo, quedando sin efecto obligaciones y regulaciones pactadas en las convenciones en beneficio de los trabajadores.

11 En 1975 había 456 CCT vigentes por rama de actividad (GOLDIN, 1999) y en la actualidad (junio 99) quedan 304.

12 En el análisis que se realiza más adelante –en este mismo capítulo- se amplía esta temática, vinculándola específicamente con los órganos que tienen incumbencia en materia de capacitación.

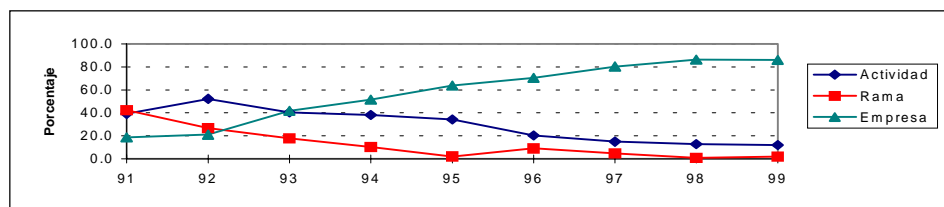
13 Fuente: Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales. Secretaría de Trabajo - MTSS.

- 3 Los CCT -predominantemente de empresa- negociados a partir de 1991, producto del nuevo contexto de la economía argentina (privatización de empresas; inversiones extranjeras; etc).

Cabe destacar, que no se podría hablar de un cuarto grupo ligado a los convenios para el sector de pequeñas empresas (regulados por la Ley N° 24.467 sancionada en 1995), debido a que ellos no han alcanzado suficiente desarrollo.

Con respecto a la vigencia de los convenios colectivos, hoy – a diferencia de fines de los '80- tienen una mayor duración (dos o más años), debido a la estabilidad económica del país y a la necesidad de las empresas en regular sus relaciones laborales de manera más estable. Al mismo tiempo, estos convenios dan lugar a la aparición de mecanismos de negociación permanente, a través de la creación de órganos de coparticipación o Comisiones Paritarias con funciones más amplias a las pautadas por la legislación¹², que dinamizan los procesos. Se da respuesta de esta manera, a la necesidad de mantener actualizado el convenio, ya sea por los cambios tecnológicos o en el proceso de trabajo, o para resolver conflictos sin necesidad de recurrir al MTSS.

En este mismo sentido de lograr algún tipo de adecuación de los CCT, y frente a las dificultades antes señaladas con respecto a acelerar la renovación de todas las convenciones vigentes, se ha producido un importante proceso de actividad negocial a través de la firma de acuerdos anexos a los CCT o actualizaciones parciales de éstos. En el período 1991 - junio/99, se registraron 388 CCT (actualmente vigentes) y simultáneamente se efectivizaron –durante el mismo periodo- 1.214 anexos o renovaciones parciales, a los cuales genéricamente se los denomina en este estudio “acuerdos”. La actividad negocial en estos últimos años asciende, por lo tanto, a 1.602 casos¹³.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportados por la Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales – Secretaría de Trabajo – MTSS.

14 En el análisis de las cláusulas relacionadas con la capacitación que se realiza más adelante, se seleccionan convenios correspondientes a estos sectores.

Para finalizar este panorama sobre la práctica de la negociación colectiva en nuestro país en los últimos años, corresponde hacer algunos comentarios sobre los contenidos regulados convencionalmente. Los nuevos temas giran en torno a: organización del trabajo; jornada; productividad; esquemas de remuneración variable; capacitación; derecho a la información; mecanismos alternativos para la resolución de conflictos; subcontratación; reducción de categorías y nuevas calificaciones y competencias. En el período 1991 - junio/99, considerando los 1.602 CCT y acuerdos negociados, se identifican los siguientes contenidos:

CLÁUSULAS MÁS FRECUENTES	CCT Y ACUERDOS QUE CONTIENEN ESTAS CLÁUSULAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CCT Y ACUERDOS
AFECCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	571	35.6%
HABILITACIÓN DE FORMAS CONTRACTUALES PROMOVIDAS	484	30.2%
MOVILIDAD O POLIVALENCIA FUNCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO	478	29.8%
CAPACITACIÓN	369	23.0%
MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS	363	22.6%
DISTRIBUCIÓN ANUAL DE VACACIONES	355	22.1%
REASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y CRITERIOS SELECTIVOS EN PROMOCIÓN Y VACANTES	324	20.2%
REGLAMENTACIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES	239	14.9%
USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	197	12.3%
COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA	137	8.5%

Fuente: Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales – Secretaría de Trabajo - MTSS

Como puede observarse, la negociación sobre aspectos vinculados a la capacitación ocupa el cuarto lugar entre las cláusulas más frecuentemente acordadas. La inclusión de esta temática ha ido creciendo en el período, y se registra con mayor frecuencia en los CCT de los sectores electricidad, gas y agua; industria manufacturera; transporte; y servicios¹⁴.

La normativa que regula la relación “negociación colectiva - capacitación” es sólo de fomento, abriendo por tanto numerosas posibilidades para que los actores sociales definan colectivamente todos los aspectos atinentes a la formación profesional.

¹⁴ Según el CCT 225/93: “sólo en caso de igualdad de cualidades entre postulantes se privilegiará al de mayor antigüedad en la empresa...”.

2. Convenios Colectivos que regulan aspectos de Formación Profesional

Los CCT y acuerdos articulados que se analizan en el próximo apartado se pueden agrupar de la siguiente manera:

SECTOR SERVICIOS: EMPRESAS PRIVATIZADAS. Las empresas privatizadas han firmado con celeridad una diversidad de convenios colectivos posteriores a la privatización.

SECTORES VINCULADOS AL SURGIMIENTO DE NUEVAS ACTIVIDADES. Las reformas al régimen jubilatorio y al de accidentes de trabajo, así como la expansión de los seguros de vida y la introducción de los seguros de capitalización y retiro, han otorgado al sector seguros una fuerte dinámica en materia de negociación colectiva. Otras de las actividades que se han expandido son las de comidas rápidas (*fast-food*), elaboración y despacho (*delivery*) de alimentos.

INDUSTRIA MANUFACTURERA: TERMINALES AUTOMOTRICES Y AUTOPARTISTAS. El sector automotriz ha sido el referente histórico en materia de empleo industrial, organización del trabajo y de concentración dinámica de trabajadores por unidad productiva. En los últimos años la instalación de firmas de capital internacional ha profundizado un nuevo modelo de convenios colectivos en el país (NOVICK, 1996).

OTROS CCT DE RELEVANCIA. Si bien en los grupos anteriores se incluyen algunos convenios de actividad, en su mayoría se refieren a acuerdos de empresa. Aquí se agregan cinco CCT de actividad, debido a las características de sus respectivas cláusulas de capacitación y al impacto que ellas tienen sobre el conjunto de los trabajadores del sector. Se incluye asimismo dos CCT adicionales de empresa, y el primer convenio colectivo regional del MERCOSUR, por las particularidades de sus respectivos artículos vinculados a la formación.

3. Descripción y Análisis de las Cláusulas Convencionales Relacionadas con la Capacitación Laboral

Sector servicios: Empresas privatizadas

En los convenios y acuerdos del sector de empresas públicas privatizadas que fueron analizados, la capacitación aparece ligada a objetivos múltiples aunque éstos no se plasmen en la totalidad de los convenios. El CCT de Metrogas -por ejemplo- la refiere como vinculada a mejorar las habilidades de los trabajadores y a mantener la calidad del servicio.

En los de electricidad, telecomunicaciones, Aguas Argentinas, YPF (petróleo), Ferrosur Roca, se mencionan cuatro enunciados: mejorar habilidades para desarrollo personal, mejorar habilidades para mantener la calidad del servicio, movilidad y polivalencia funcional, y promoción de puestos. En este sentido, un representante empresarial del sector Telecomunicaciones, destacó que la inclusión de la

capacitación en la negociación colectiva, se debió a que la misma constituyó “un objetivo estratégico de la empresa, estrechamente vinculado a la productividad y a la calidad de servicio, frente al proceso de reestructuración del sector.” Señalando además, que durante el proceso de negociación, el tema de la capacitación “fue un punto de encuentro”, dato que cabe destacar.

Analizando el acuerdo de *Telecomunicaciones* (CCT 201/92), la movilidad funcional refiere directamente a la capacitación, ya que se la define como la “*aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento.*” Para ello, las empresas signatarias del CCT se comprometieron “*a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan al rol polivalente definido.*” Las informaciones suministradas por una empresa del sector, indican que durante los primeros ocho meses de 1999, se desarrollaron un total de 306.924 horas/participantes de capacitación.

Cuando se regula sobre los sistemas de promoción, se encuentra en el CCT 225/93 del sector de *Electricidad* que el cambio de categoría de un empleado a un rango superior, si bien será decidido por las empresas, estará basado -entre otras condiciones- en la capacitación del trabajador.¹⁵ Otro CCT que avanza en este sentido es el de la empresa *Ferrosur Roca*, que establece un mecanismo de evaluación periódica del personal, donde los resultados de la constatación de los conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridos o desarrollados por el trabajador, serán considerados para la promoción y cobertura de puestos. Asimismo, el mecanismo de evaluación incluye el compromiso empresario de posibilitar el acceso a las actividades de capacitación dirigidas al mejoramiento del desempeño de los trabajadores incluidos en el CCT.

Las negociaciones no han regulado especialmente sobre los tiempos destinados a la capacitación. Por lo general los convenios enuncian para la parte empleadora un compromiso de capacitar, frecuentemente relacionado con las necesidades del proceso productivo o de la prestación del servicio. Los enunciados declarativos de este compromiso se encuentran replicados en la mayor parte de los convenios analizados, que en general parecen manifestarse sobre el rol que le cabe a la empresa y a los trabajadores dependientes con relación a las actividades que se implementen.

Sin embargo, se debe destacar la jerarquía que algunos convenios otorgan a la capacitación, como por ejemplo el CCT de *Ferrosur Roca*, que la considera como un “*derecho y un deber de los trabajadores.*” En igual sentido, se expresa el CCT de la empresa *Aguas Argentinas*. Este último parece avanzar en regulaciones más específicas, enunciando un doble juego que define la capacitación como un derecho del trabajador pero -a la vez- como una obligación frente a la iniciativa empresaria, y concomitantemente alentando la iniciativa individual en la promoción de su desarrollo profesional interno.

16 En la regulación que el CCT establece sobre esta comisión, se aclara que las funciones de la misma, son independientes de las facultades y obligaciones que tienen el personal y la empresa en materia de capacitación.

Esta tendencia a imprimir un carácter obligatorio a la capacitación se observa también en el CCT de la empresa *Central Puerto* (electricidad), el cual determina que la empresa programará la capacitación y los trabajadores “...*quedarán obligados a concurrir, dentro o fuera de sus horarios habituales y satisfacer los requerimientos que se establezcan, sin que estas actividades generen derecho a compensación de ninguna naturaleza...*”. Por otra parte, el CCT de YPF establece “... *la obligatoriedad de los destinatarios de la capacitación, de aplicar y difundir los conocimientos adquiridos...*”

En general, los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes en las decisiones sobre los planes formativos de las empresas, no están presentes en los convenios analizados, salvo bajo formas altamente declarativas respecto a la colaboración conjunta en la promoción de la capacitación.

Una excepción a esto la constituye la *Comisión de Capacitación Laboral*, creada por el CCT de la empresa *Ferrosur Roca*. Dicha comisión bipartita tiene amplias funciones vinculadas con la temática¹⁶, que abarcan desde la elaboración de recomendaciones sobre las modalidades de capacitación, hasta la participación presencial en las pruebas que la empresa instrumente en términos de evaluación del desempeño y promoción de los trabajadores.

En el análisis de esta dimensión, se debe mencionar además, el espacio de articulación entre las iniciativas de capacitación del sindicato y las necesidades de la empresa, referidas a la cobertura de vacantes en la empresa *Aguas Argentinas*. En el CCT se establece que la empresa tendrá especialmente en cuenta a los candidatos egresados de la Escuela Técnico Profesional y del Centro de Formación Profesional del sindicato, siempre y cuando satisfagan los restantes requisitos del puesto a cubrir.

En relación con los recursos movilizados para promocionar la capacitación, se releva uniforme el financiamiento de las actividades a cargo de la empresa, surgiendo como dato significativo en la mayor parte de los casos analizados, la fijación de cláusulas de cumplimiento referidas al aporte empresario con destino a Fondos Sindicales para la Capacitación o sostén de Centros de Formación Profesional.

En este sentido la participación adquiere otro valor, ya no de carácter declarativo, sino de avance en la construcción de un espacio compartido de los emprendimientos. El sostén económico empresarial destinado al desarrollo de iniciativas sindicales en la materia, potenciaría el alcance de la formación profesional al interior del sector¹⁷ y podría redundar en un mejor aprovechamiento de los

¹⁷ En los casos en que los Centros de FP sindicales se encuentren abiertos a la comunidad, el efecto se expande socialmente mejorando la empleabilidad de trabajadores desocupados y de los jóvenes en busca del primer empleo.

recursos disponibles. Este tipo de contribución empresaria se ha mantenido en los nuevos convenios, en consonancia con las características de las relaciones del trabajo en las empresas estatales, vigente hasta su privatización.

Estos aportes aparecen bajo distintas formas en la mayoría de los convenios analizados dentro de este grupo, manifestándose desde aportes financieros (sumas fijas mensuales o porcentajes sobre las retribuciones) en la mayoría de los CCT, hasta la disposición de locales e instrumentos para la capacitación que desarrolle el sindicato, como por ejemplo la pactada en el CCT de la empresa Aguas Argentinas. En este último se destaca, además, el reconocimiento de la empresa –declarado expresamente en el CCT–, a la *“importante actividad de capacitación”* que desarrolla el sindicato. Los dos acuerdos del sector electricidad declaran el compromiso empresario de colaborar con los institutos de educación técnica y formación profesional del sindicato.

Excepciones de contribución empresaria a las actividades de capacitación organizadas por los sindicatos son los CCT de la empresa *Central Puerto* (electricidad), y el CCT de *YPF* (petróleo). No obstante este último, establece convencionalmente el compromiso empresarial de disponer de un presupuesto que permita la capacitación *“del 10% como mínimo de los trabajadores por cada dependencia por año”*. El acuerdo contempla la aplicación descentralizada de estos recursos, y además se complementa con el compromiso empresario del desarrollo de programas de capacitación para cada dependencia. Este CCT dispone asimismo una política de becas hacia el personal, previendo la capacitación de los trabajadores en empresas, institutos y/o universidades, de la Argentina o del exterior. Dentro del acuerdo colectivo se establece asimismo, la incorporación de becarios de universidades y colegios técnicos, para realizar prácticas en la empresa.

Sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades

El abordaje de este sector se efectuará en dos fases: en primer lugar se analizarán las cláusulas vinculadas con el área de seguros, y luego las referidas a servicios de comida rápida, elaboración y despacho de alimentos.

Tomando como punto de partida al Acuerdo Marco de la Actividad Aseguradora de 1992, que sienta las bases para la renovación total del CCT del sector del año 1975, se observa una fuerte presencia de la temática abordada. En este sentido, la cláusula 5ª del Acuerdo, denominada *Comité de Capacitación Laboral*, establece que la capacitación es un deber y un derecho, vinculándolo a la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores en el ámbito de trabajo.

La misma cláusula incorpora un mecanismo bipartito –con representación paritaria y carácter permanente-, tendiente a lograr la participación activa de las partes en la definición de políticas de capacitación en el ámbito sectorial orientadas a la calificación y recalificación del personal. No obstante, la regulación puntualiza que “... *Las propuestas del Comité no afectan la atribución empresarial a establecer programas de desarrollo de su personal, ni las del sindicato para fijar sus programas de formación profesional y sindical...*”

polivalencia funcional, y al derecho a la información de las distintas comisiones y comités establecidos en el CCT.

La información obtenida a través de la entrevista a una dirigente del sector, proporciona elementos que caracterizarán con mayor claridad la descripción precedente. En este sentido, se releva que la incorporación de la capacitación en la negociación colectiva tuvo distintas finalidades, según los períodos negociales. Por parte del sindicato, la inclusión se fundamentó en el “*crecimiento y desarrollo del individuo*” (1975); en los '90, además de este factor, se la incluye por razones de empleabilidad y de “*permanencia en los empleos*”. Por parte del sector empresario, la presencia de la capacitación en los convenios, obedece a razones de “*costos y de productividad*”. Asimismo, surge de la entrevista que durante el proceso negocial “*la capacitación fue bien aceptada*”, con reconocimiento de una parte del sector empresario a las actividades de capacitación que desarrolla el sindicato a través de sus instituciones: los Centros de educación de nivel secundario y de nivel terciario, y del *Centro de Formación Profesional para la Reconversión Laboral y Nuevas Tecnologías* (CEF)¹⁸, como ámbitos de las acciones formativas. “*Otras empresas descreen de la capacitación a cargo del sindicato, y prefieren contratar consultoras...*”.

En cuanto al funcionamiento del Comité de Capacitación Laboral, se indica su débil impacto, ya que desde su creación sólo se concretaron “*no más de ocho reuniones*”. “*A nivel macro, el gran entusiasmo inicial de los representantes empresarios en tratar temas de capacitación en el Comité, se diluyó (...) al principio nos reuníamos cada quince días (...) posiblemente al tratar el tema de la capacitación a nivel del sector se pierda bastante de las propuestas, debido a las particularidades y realidades*

18 El Sindicato del Seguro desarrolla una considerable actividad de capacitación, algunas de ellas en articulación o con el apoyo de organismos públicos. Así por ejemplo el CEF, fue creado mediante un acuerdo de cooperación firmado entre el sindicato y el MTSS en 1993 los Centros de Educación Secundaria (para adultos), y de Educación Terciaria, cuentan con el respaldo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; cuenta además con un convenio celebrado en 1997, con la Superintendencia de Seguros de la Nación, con la finalidad de capacitar a los trabajadores de empresas del sector para obtener la habilitación de inscripción en el Registro de Productores Asesores de Seguros. Anteriormente la capacitación para esta habilitación estaba a cargo de la Superintendencia de Seguros.

de cada empresa (...) El sindicato logró mejores resultados en capacitación en los acuerdos de empresa (...) Actualmente estamos negociando un acuerdo que incorporaría a la capacitación en la jornada de trabajo (...)”

En relación con otras negociaciones desarrolladas en el sector, en el CCT de Aseguradoras de Vida los objetivos de la capacitación están en estrecha vinculación con las nuevas formas de organización del trabajo, las nuevas técnicas de gestión y la calidad de servicio que, principalmente, son incorporados por compañías de capital extranjero. La capacitación atiende tanto a la formación integral del trabajador y a su desarrollo profesional, como también a las necesidades de la empresa. Así se destaca que *“...la polifuncionalidad del trabajador deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida”*. El carácter obligatorio de la capacitación para el trabajador se manifiesta en varias cláusulas del CCT analizado, por ejemplo: *“...cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones...”*

En materia de participación, se acuerda una instancia de decisión conjunta en la planificación de los programas formativos en el ámbito de las empresas, integrando al CEF como ejecutor de las actividades. En el mismo acuerdo se regula sobre las acciones comunes para la capacitación, estableciendo que: *“...las empresas y la Cámara del Sector junto a la Representación Sindical, asumen el compromiso de programar acciones comunes para la capacitación y formación profesional, con el fin de fomentar los objetivos enunciados...”*

En cambio, y a pesar de lo normado por el Acuerdo Marco, en el caso examinado de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), no se hace referencia explícita a la capacitación laboral que sólo podría derivarse indirectamente, ya que se acuerda que, para la utilización de las modalidades promovidas (entre las cuales están las ligadas a la formación) y para el contrato de aprendizaje, la empresa deberá justificar la necesidad funcional para su implementación¹⁹.

Sin embargo al examinar el acuerdo con la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), *Prorenta*, se observa otro tratamiento convencional sobre el tema. En este caso, era preciso regular sobre la incorporación y capacitación de los potenciales trabajadores conforme a la normativa sobre el nuevo régimen de jubilaciones y pensiones²⁰. En este sentido, el acuerdo contempla la

19 Si bien sólo se ha incluido en este estudio el convenio con Omega ART, éste es el único que hace una mención al tema de la capacitación. Los acuerdos con otras ART, no contienen ninguna cláusula referida a la temática.

20 Las normas reglamentarias (Instrucción N° 3/94 y complementarias de la Superintendencia de AFJP) de la Ley N° 24.241 (Ley del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones) establecen que los trabajadores ocupados como Promotores, deberán acreditar formación previa en Previsión Social, para lo cual la Superintendencia de AFJP evaluará y certificará la formación brindada por las empresas.

incorporación de *promotores* a través de un sistema de becas por un plazo de tres meses sobre la base de un programa de capacitación y entrenamiento.

Por otra parte, este convenio reconoce el derecho a la capacitación a través de la regulación del tiempo de formación en actividades organizadas por el Sindicato, aunque relativiza su cumplimiento efectivo a la disponibilidad de la empresa.

Dentro de los acuerdos referidos a servicios de comida rápida, elaboración y despacho de alimentos, se distinguen dos grandes características: el tratamiento convencional de la habilitación de formas contractuales promovidas, y la inclusión de la negociación dentro del régimen laboral especial para la pequeña empresa.

En cuanto a la primera de ellas, se debe aclarar que si bien la mayor parte de los 37 convenios y acuerdos seleccionados para este estudio, cumplen con el requisito legal de habilitar las contrataciones promovidas a través del CCT²¹, se destacan en particular los referidos a este sector²², dado que gran parte de las empresas del mismo han utilizado asiduamente las modalidades promovidas para jóvenes. Del mismo modo se destaca la inclusión y regulación del Contrato de Aprendizaje (Ley N° 24.465). Si bien las modalidades promovidas están actualmente derogadas, cabe mencionar que el tratamiento convencional de las mismas no aportó ninguna regulación específica sobre capacitación, más allá de las referidas a los cupos de contratación. Así por ejemplo, el CCT con las empresas *M^c Donald's, Burger King, Pizza Hut, etc.*, no contiene ninguna cláusula regulatoria sobre la temática tratada, dado que *“estas empresas extranjeras tienen su propio sistema de capacitación que forma parte de su sistema de trabajo”*, según indica en la entrevista un representante del sector.

La segunda característica, referida al marco normativo de la negociación para el ámbito de la pequeña empresa, remite al cumplimiento uniforme de la obligación establecida por la Ley N° 24.467, respecto de la incorporación de un capítulo especial dedicado a la capacitación. Su tratamiento, en cambio, no resulta homogéneo, dado que se distinguen cláusulas más declarativas, hasta otros casos donde los compromisos que se asumen son mayores. Del análisis se desprende que, mayoritariamente, los objetivos de la capacitación se encuentran vinculados con la mejora de los niveles de productividad, con la polivalencia funcional, con la calidad de los servicios, y con criterios flexibles de producción y comercialización. En menor escala se vinculan con el desarrollo personal, *“la promoción social y como política activa a favor del empleo”*²³. Asimismo sólo se observa en uno de los casos examinados, la relación directa de la capacitación con el régimen de promoción, mediante

21 Artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013

22 En los grupos de CCT analizados correspondientes a los otros sectores, no es uniforme la inclusión de la habilitación de modalidades promovidas y la regulación del Contrato de Aprendizaje; en cambio es constante en todos los acuerdos seleccionados correspondientes a servicios de comida rápida, elaboración y despacho de alimentos.

23 CCT N° 24/88 (modificación de diciembre/1997) y CCT con la empresa *Indemax*.

una regulación específica sobre los reemplazos de categorías²⁴. Según el informante del sector entrevistado: “...en general el tema de la capacitación en la negociación colectiva es impulsado por el sindicato (...) las empresas piden trabajadores cada vez más capacitados, no sólo en su profesión, sino en temas como organización del trabajo y costos (...) piden también que -los trabajadores- sean flexibles y adaptables a los cambios...” Asimismo destaca la “falta de definiciones” al momento de concretar acuerdos sobre esta materia, ya que la mayoría de las empresas “se quedan en el discurso”.

Dentro de las generalidades de las cláusulas tratadas, se observa algunos compromisos referidos a categorizar a la capacitación como un derecho y un deber de los trabajadores, al cual se vincula el deber del empleador. En este sentido el CCT con *Heladerías Freddo* avanza regulando la obligación de las partes sobre el particular. Del mismo modo resulta original el compromiso establecido en dos de los CCT analizados²⁵ estableciendo el derecho a la información con la finalidad de “ayudar a superar dificultades fruto de reestructuraciones económicas y tecnológicas”, y además la organización de “sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor”. Los mismos acuerdos caracterizan a la modalidad de las acciones de capacitación basadas en “estilo de formación flexible”, ya sean de “carácter inicial, continua y permanente”. Asimismo, las partes se obligan a informar –con fines de difusión– respecto de las actividades de capacitación que cada una de ellas organice²⁶.

En el terreno de compromisos más concretos se observa –en el CCT con la empresa *Petit Four*– la regulación de la modalidad de capacitación a través de becas y licencias para esos fines. En este mismo acuerdo se destaca el reconocimiento empresario hacia las actividades de capacitación organizadas por el sindicato, complementándose con un aporte mensual de la empresa para el financiamiento de dichas actividades. En la misma línea, el CCT N° 30/89 (modificación de diciembre/95) y el Acuerdo de 1997²⁷ establecen el *Fondo Convencional para la Formación Profesional*, destinado a desarrollar acciones de capacitación para los trabajadores y para los empleadores del sector a partir de una contribución mensual de las empresas. Esta contribución se divide en partes iguales entre el sindicato y la asociación empresaria, para que cada una de ellas desarrolle sus respectivas actividades de capacitación.

24 Artículo 14 – CCT N° 30/89 (modificación de diciembre/1994).

25 CCT N° 24/88 (modificación de diciembre/1997) y CCT con la empresa *Indemax*.

26 Estos convenios establecen además el compromiso de informar semestralmente al MTSS sobre el plan de actividades que organicen.

27 CCT N° 30/89 (modif. Dic./95) firmado entre la *Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros* y la *Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Bs. As.* Acuerdo de set./97 celebrado entre la *Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros* y el *Centro Industrial de Panaderos*.

En otro orden cabe mencionar que el tratamiento de la capacitación, en tres acuerdos relevados, la vincula con incrementos salariales: el CCT N° 30/89 (modificación abril/1992) establece una mejora salarial a partir de los resultados obtenidos en el mejoramiento de la productividad, sobre la base de los cursos de capacitación que dicta el Sindicato; el CCT con la empresa *Petit Four*, establece un adicional salarial por título, sujeto a reconocimiento de la empresa en cuanto a la utilidad y aplicación en su actividad; y el CCT N° 272/96 (modificación de setiembre/1999), establece un incremento salarial –proporcional por categoría funcional– para los trabajadores que participen o hayan aprobado los cursos organizados por el sindicato o por instituciones reconocidas por las asociaciones empresarias. En este último caso el incentivo salarial es proporcional al tiempo de capacitación dedicado por el trabajador.

Industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas²⁸

Del análisis de los convenios del sector surge que la capacitación se incorpora como componente de regulación general de las condiciones de gestión de los recursos humanos, formando parte de un proceso de consolidación al interior de las empresas, de nuevos modelos de organización del trabajo.

En el análisis de los objetivos pueden reconocerse, como un denominador común de los CCT, cláusulas vinculadas con la incorporación de los conceptos de *células de trabajo* y/o equipos multifuncionales, que aluden a criterios de polivalencia y movilidad funcional. En este sentido, se destaca además, la incorporación de sistemas de calidad y/o de mejora continua, en procesos productivos estandarizados, siendo el más característico el *Sistema de Producción Toyota* (SPT). Estos nuevos modelos de organización del trabajo se integran además en los CCT analizados, con cláusulas regulatorias de la administración del tiempo efectivo de trabajo²⁹, y con la presencia de una muy reducida clasificación de categorías funcionales de trabajadores³⁰, incluyendo, en algunos casos, al líder de la célula o equipo de trabajo.

*“...Estas empresas incluyeron a la capacitación (en la negociación) como una herramienta, porque buscan mejorar la calidad y la productividad, para poder competir...” “...No hubo ningún problema en negociar la capacitación, con ninguna de las empresas, al contrario, por ejemplo General Motors, hasta presentó los montos de inversión para capacitación...”*³¹. En tal sentido, el CCT con dicha

28 Cabe destacar que este es uno de los sectores, que ha sido vastamente analizado desde diferentes perspectivas vinculadas a las relaciones de trabajo. Este estudio simplemente examinará los contenidos convencionales relacionados con la capacitación de algunos CCT.

29 En la mayoría de los CCT analizados se incluyen cupos horarios de jornadas anuales de trabajo, aplicando métodos de cálculo de la jornada máxima sobre la base de promedios. Dichas horas son administradas a través de sistemas de débitos y créditos.

30 De los casos examinados se observa que la clasificación funcional comprende desde sólo dos categorías en el CCT de *Toyota*, hasta un máximo de cinco categorías en el CCT de *Yazaki*.

empresa indica que: “... *El personal y el SMATA aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados...*”

Como se expresó, el propósito de la capacitación incluida en los CCT analizados, está vinculado con la organización del trabajo, además del desarrollo del personal (sistema de promociones), de aquí que la misma adquiera el carácter de voluntaria u obligatoria según sea la situación. Como ejemplo del primer caso, el CCT de *Chrysler* indica que “...*Los cursos y entrenamiento que realicen los empleados con el interés de ser promovidos a un nivel superior, tendrán el carácter de voluntarios. El tiempo dedicado a la capacitación voluntaria no será abonado por Chrysler...*”³².

Asimismo, cuando las actividades de capacitación programadas por las empresas se realicen fuera del horario habitual, y con concurrencia obligatoria, existe en la mayoría de los CCT el compromiso empresario al pago de las horas extras respectivas, o bien la aplicación del método de crédito horario

En cuanto al tiempo destinado a la capacitación, se debe agregar una particularidad informada por un dirigente del sector: la empresa *Toyota*, recientemente tuvo que suspender temporalmente gran parte de la dotación, debido a la crisis coyuntural que atraviesa el sector, utilizando dicho período con fines de capacitación y manteniendo el 100% del salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Otro aspecto vinculado con el tratamiento de la capacitación: en todos los CCT examinados se incluyen actividades formativas fuera del ámbito laboral.

Asimismo, en el caso de las firmas *Toyota* y *Provencorp*, el convenio establece que algunas de las actividades correspondientes al puesto del **líder** de la célula, se encuentran ligadas a la capacitación de los miembros del equipo de trabajo: “...*deberá ser apto para capacitar a los operarios...en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula...*” (Toyota/SMATA).

El convenio de la firma *Johanson Controls Automotive Systems S.A.*, incorpora la modalidad de **entrenamiento en el trabajo**, como una de las formas de incrementar las calificaciones del personal, distinguiendo asimismo que “...*además del entrenamiento en el trabajo, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento...*”. En el mismo sentido regula el convenio de *Toyota*.

31 Información suministrada por un entrevistado del sector.

32 El CCT de la empresa *Chrysler* es el único que establece una clara distinción entre la capacitación obligatoria y voluntaria, regulando -asimismo- la contraprestación económica en cada caso. En este sentido la norma expresa que las acciones de capacitación que se implementarán, serán clasificadas en: *obligatorias* para la adquisición de conocimientos, habilidades e información necesaria para el mantenimiento y mejora de la operación de fabricación, donde el tiempo dedicado a la misma, ya sea dentro o fuera de los horarios de trabajo, será abonado por Chrysler; y *voluntarias* para que los trabajadores mejoren sus conocimientos, habilidades e información, ya sea que estén o no relacionados directamente con el trabajo o la función que cumplen, donde el tiempo dedicado no será abonado por la empresa.

En el terreno concreto de la participación de los actores resulta interesante analizar los mecanismos instituidos.

Todos los convenios incluyen una Comisión de Evaluación, Seguimiento e Interpretación del CCT, de composición paritaria, con funciones y atribuciones relacionadas a la capacitación. No obstante, los de *General Motors* y *Provencorp* acotan el alcance de la participación a la facultad de: “...evaluar los resultados de los programas de productividad, calidad, eficiencia, capacitación, prevención de accidentes de trabajo...” En el caso de *Chrysler*, la participación se amplía a “... intervenir en la elaboración del plan de capacitación...” La información recogida a través de la entrevista celebrada con un representante del sector, indica que el funcionamiento de estas comisiones en relación al tema tratado, se desarrolla con total normalidad de acuerdo a los compromisos establecidos convencionalmente, como así también que casi la totalidad de los trabajadores comprendidos han participado activamente en las acciones de capacitación programadas.

Para finalizar, cabe resaltar que dos de los convenios analizados plasman en la norma compromisos concretos respecto al desarrollo de programas de capacitación por períodos prolongados. Es el caso de las empresas *Provencorp*, para el período 1997/2002 y *General Motors* para el período 1998/2003³³. En estas programaciones básicas se enumeran necesidades detectadas, objetivos del proceso y planes de acción, desde una perspectiva de capacitación continua en la cual se incluye la intervención de proveedores y distribuidores, como factor multiplicador para el proceso de educación permanente.

Otros CCT Relevantes

En este grupo se analizan algunos CCT y Acuerdos adicionales —especialmente de actividad o rama— por sus características y particularidades en el tratamiento de la temática en estudio.

Al examinar el convenio de actividad de la industria del vidrio, se observa que los objetivos de la capacitación se vinculan con criterios de polivalencia funcional, productividad, incorporación de nuevas tecnologías y, acentuadamente, con criterios de calidad. Sobre este último aspecto el CCT resulta original ya que, además de supeditar los logros en materia de calidad al “proceso continuo y permanente” de las actividades de capacitación de los trabajadores, hace extensivo este enunciado a “los proveedores y los distribuidores”, los cuales “generarán un importante factor multiplicador del mencionado proceso de educación continua”. Asimismo este CCT, al vincular la capacitación con fines de generar una “estructura laboral polivalente”, intensifica su propósito, regulando sobre el particular en el ámbito de la pequeña empresa. Los objetivos de la capacitación en este CCT, se relacionan además, con el régimen de promoción y cobertura de vacantes, con la obligación de aprobar pruebas

33 Se trata en estos casos de los mismos planes y programas de capacitación

por parte del postulante. En esta misma línea el CCT de la *Industria del Gas* (CCT N° 293/97) define que el postulante “*será seleccionado por la empresa y durante los primeros tres meses iniciará un período de adiestramiento (si las características del puesto lo requiere se le brindará la capacitación necesaria)*”.

Coincidiendo con otros CCT ya analizados, el de la industria del vidrio, define el carácter obligatorio de la capacitación para los trabajadores, quienes además deberán “*prestar la mayor colaboración a los fines propuestos*”. Del mismo modo, este CCT, regula sobre la obligación de los empleadores del pago de las horas dedicadas a la capacitación, ya sea dentro o fuera del horario habitual de trabajo. No obstante, el acuerdo prevé la posibilidad de instrumentar acciones de capacitación adicionales específicas, que pueden “*efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador y sin el pago de salarios*”.

Asimismo, dentro del análisis de las cláusulas regulatorias del tiempo para la capacitación, se destaca lo establecido en el Acuerdo con la *Banca Nazionale del Lavoro*, que regula en general sobre la afectación del tiempo efectivo de trabajo a través de distintas formas de su administración: aumento operativo de la jornada; jornada promedio mensual y anual; y turnos por equipos, apoyados en principios de movilidad y polivalencia funcional. En esta línea el acuerdo dispone que el tiempo adicional habilitado convencionalmente “*será utilizado prioritariamente para la inducción y capacitación*”, indicando además que la formación se vinculará con las exigencias propias de la ocupación, con la finalidad de “*proveer al trabajador de las habilidades necesarias tanto para consolidar su empleo como para facilitar su desarrollo en el mismo*”.

En materia de incentivos para la capacitación del trabajador, dos de los convenios analizados presentan regulaciones sobre el particular. En primer término el CCT de la *Industria del Gas* establece una bonificación a los trabajadores -efectivos- que hayan obtenido el título de *Técnico*, a través de “*planes de estudio no menores de 5 (cinco) años*”. En segundo lugar, se destaca el CCT de la actividad de trabajadores de edificios de renta y propiedad horizontal, que instituye el título de *Trabajador Integral de Edificios*, con un consecuente adicional salarial para quienes lo hayan alcanzado. El mismo acuerdo reconoce a la escuela de capacitación sindical como institución autorizada para extender dicho título, previendo además la participación de otras instituciones de capacitación, previo registro en la *Comisión Paritaria de Interpretación*.

Dentro del terreno de la participación y del reconocimiento de la capacitación a cargo del sindicato, mencionaremos el *Convenio de Complementación Educativa*, celebrado entre *ASIMRA* y la empresa *ALUAR*, que prevé la implementación de acciones formativas dirigidas a los trabajadores de la empresa, a través del instituto de capacitación del sindicato. El convenio establece un sistema participativo mediante el cual los programas, las modalidades de realización de las actividades formativas y los gastos que demanden, son acordados entre las partes. La ejecución de las acciones está a cargo del instituto sindical, en tanto que la supervisión y evaluación de las actividades de capacita-

ción, corresponde a la empresa. Del mismo modo, el acuerdo constituye la *Comisión Mixta de Enlace Educativo*, “a los efectos de la aplicación práctica” del Convenio.

En materia de financiamiento, cuatro de los CCT seleccionados incluyen regulaciones con características singulares. En primer lugar, el CCT de la industria del vidrio establece una contribución empresaria destinada a planes de capacitación, quedando su administración en manos del sindicato. En la misma línea, el CCT de la industria del Gas dispone una contribución empresaria, pero destinada no sólo a solventar acciones de formación de los afiliados, sino también a la “*educación gremial de los delegados del personal*”. Asimismo, el acuerdo de la actividad panadera de la Provincia de Salta, instituye el *Fondo Convencional Ordinario*, destinado al perfeccionamiento técnico profesional de los trabajadores y de los empleadores, afiliados o no a las respectivas organizaciones conveniantes. Este fondo se integra con contribuciones de los empleadores, y con aportes de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, siendo su administración compartida en partes iguales. Seguidamente, cabe describir con más detalles el acuerdo del sector construcción, ya que articula las dimensiones de participación y financiamiento, con mayor grado de desarrollo.

En este sentido, cabe reseñar brevemente los antecedentes del mencionado acuerdo, a partir de la información suministrada por los representantes del sector entrevistados. La Ley N° 22.250 de 1980³⁴, que regula el régimen laboral de los trabajadores de la construcción, establecía la obligación de los empleadores y trabajadores de la actividad, de inscribirse en el *Registro Nacional de la Industria de la Construcción (RNIC)*, un ente autárquico en jurisdicción del MTSS, con competencia en todo el país. Dicho registro, como órgano estatal de regulación y control de la actividad, se financiaba mediante contribuciones de los empleadores, aranceles, multas por infracciones y otros recursos.

Durante la década del ‘90 se produjeron algunas transformaciones que confluyen para delinear el actual marco de actividades en materia de capacitación dentro del sector. En 1992 la UOCRA comienza a desarrollar acciones en el campo de la formación y de la investigación a través de la *Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (FECTC)*, una entidad cuyo objetivo principal es hacer frente a las mayores necesidades de capacitación de los trabajadores, y las empresas del sector³⁵. En 1995, la entidad sindical junto con las principales asociaciones empresarias de la actividad, suscribe el primer acuerdo paritario en materia de capacitación,

34 Debe aclararse que la regulación citada sobre el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, establecida por la Ley N° 22.250, tiene otros antecedentes normativos sobre el particular, como ser el Decreto-Ley N° 23354/56 y la Ley N° 18.062 de 1970.

35 La FECTC desarrolla una amplia actividad en materia de capacitación, a través de acuerdos específicos con empresas de la actividad, y con organismos nacionales y provinciales, participando además de diversos programas públicos de empleo y capacitación dentro del marco de las políticas activas contra el desempleo instrumentadas desde el Estado.

estableciendo una reasignación de las contribuciones empresarias al RNIC; parte de dichos recursos se destinan a la creación del *Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción (FICS)*. Sus objetivos se centran en desarrollar actividades en materia de prevención de riesgos y seguridad en el trabajo, como así también en la capacitación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores constructores y grupos de conducción y jefaturas.

Por otra parte, en 1996, la Ley N° 24.629 -*Segunda Reforma del Estado*- estableció la privatización de distintos servicios que se encontraban a cargo de la Administración Pública Nacional. Mediante el Decreto N° 660/96 se dispuso la privatización de los servicios que prestaba el RNIC. A partir de estas normas los representantes sindicales y empresarios celebraron -durante 1996-, un acuerdo mediante el cual se constituyó el *Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC)*, una entidad pública no estatal sometida al control del MTSS, gestionada directamente por los actores involucrados. El acuerdo mencionado fue refrendado mediante el Decreto N° 1309/96, transfiriéndose al IERIC todas las funciones atribuidas al RNIC. La nueva entidad es financiada con recursos derivados de la reasignación de fondos provenientes del acuerdo paritario de 1995

En 1998, caducó la vigencia del primer acuerdo paritario de 1995, y las partes entendieron que era necesario, no sólo ratificarlo sino ampliarlo y perfeccionarlo, debido a los resultados altamente satisfactorios derivados de la aplicación de los recursos del FICS. En ese año se celebró el acuerdo analizado en particular en este apartado que mantiene “*la vigencia de los objetivos trazados y el carácter federal del fondo*”, intensifica la participación atribuyendo su administración a la UOCRA, e incorpora áreas como la PyMEs, no incluidas en el acuerdo inicial. Asimismo, el acuerdo le otorga a la FECTC la gestión y ejecución de las acciones financiadas por el FICS, coordinando además, con el *Consejo Asesor*³⁶ del FICS, “*las estrategias y planes integrales y específicos*”. En la dinámica de ejecución, también se manifiesta un importante grado de participación, ya que las necesidades específicas de capacitación demandadas por las empresas, son constatadas por las delegaciones regionales del sindicato y de la asociación empresaria³⁷. El acuerdo contempla también la cobertura de gastos de mantenimiento de los centros de formación profesional (UOCRA y Cámara Argentina de la Construcción) cuando en ellos se organizan actividades financiadas con recursos del FICS.

De acuerdo a la información recogida en las entrevistas con dirigentes y especialistas del sector, los recursos del FICS se destinan a cubrir una amplia gama de actividades de capacitación directa de

³⁶ El Consejo Asesor del FICS, creado por el acuerdo, está integrado paritariamente por cuatro representantes de cada sector, y prevé además la incorporación de dos representantes de cada sector como integrantes del organismo de contralor.

³⁷ Las acciones realizadas dan respuesta a necesidades específicas de algunas empresas, como así también a la formación de desocupados incorporados a programas de reinserción laboral.

de actividades de capacitación directa de trabajadores y del personal de conducción —a través de la red de centros de formación del país-; a la elaboración de manuales de seguridad para la actividad; y a la investigación -a través de la celebración de convenios con universidades-. Debe señalarse asimismo, la valoración y el mutuo reconocimiento expresado por las partes durante las entrevistas, como factor clave de los avances de este emprendimiento compartido.

Para finalizar con el análisis de los CCT seleccionados, cabe realizar una mirada al primer acuerdo “mercosureño” (ERMIDA URIARTE, 1999) firmado en marzo de 1999 en el proceso de integración regional, entre las empresas *Volkswagen* de Argentina y de Brasil con los sindicatos metalúrgicos de Brasil y de mecánicos de la Argentina, y los representantes de los empleados de los establecimientos fabriles (comisiones internas de fábrica), que dedica un capítulo al “sistema de capacitación profesional”. Este acuerdo declara *“establecer los principios básicos de relacionamiento entre el capital y el trabajo en el ámbito de la Región MERCOSUR”*. En él se establece que los programas serán compatibilizados entre las diversas unidades de la empresa respetando las particularidades y necesidades de cada uno de los procesos de producción, y que las actividades formativas que se lleven adelante en alguna de las unidades de la firma, serán automáticamente reconocidas por las otras. Se incluye un tercer principio relacionado con la participación: *... “las empresas elaborarán programas de capacitación profesional llevando en consideración la cooperación, las contribuciones y sugerencias presentadas por los Sindicatos y/o las Comisiones Internas de Fábrica”*.

4. Algunas Conclusiones

Del análisis se desprende la dificultad de arribar a conclusiones definitivas respecto del tratamiento colectivo de la FP, dada su heterogeneidad. Teniendo en cuenta estas consideraciones, se incluye a continuación reflexiones sobre algunas líneas de tendencia que habrá que continuar verificando en el futuro:

- De manera enunciativa o con un mayor nivel de explicitación, se acuerda —en una gran parte de los casos- el reconocimiento de la capacitación como un derecho de los trabajadores. Las regulaciones sobre el tipo de obligatoriedad que al respecto tienen, tanto los empleados, como la empresa, y en algunos casos el sindicato, son más variadas.

En este marco, la capacitación adquiere un carácter integral, dado que se la relaciona con el logro de múltiples objetivos, desde el mejorar habilidades para el desarrollo personal, hasta otros aspectos directamente vinculados a la producción de los bienes, la prestación de los servicios y la organización del trabajo. En este sentido, es importante destacar que, al igual que otros contenidos convencionales, la capacitación toma también “el color de época”. En el período analizado (1991-1999) se la articula especialmente con la productividad, la reestructuración de los sectores, y la calidad. Los CCT han

recogido también las preocupaciones del conjunto de la sociedad en los últimos años, relacionadas con el incremento del desempleo (especialmente juvenil), habilitando en los acuerdos celebrados - conforme lo establecía la legislación vigente- las diferentes modalidades contractuales ligadas a la formación-trabajo, sin verificarse una tendencia hacia su regulación en particular³⁸.

Reflexionando sobre la necesaria profundización de la articulación entre la formación y el mundo productivo, se destacan el CCT de actividad de la industria del vidrio (1999) que incorpora el concepto de capacitación continua, y el de la actividad del Gas (1997) que define para los ingresantes un período de adiestramiento inicial.

- Aparece con cierta “tibieza” el acuerdo sobre mecanismos de participación. Su alcance va desde la simple información a la representación sindical, hasta su involucramiento en la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades. Se destaca el reconocimiento a la formación profesional desarrollada por parte del sindicato, incluso destinando recursos para solventar sus actividades. Algunas opiniones recogidas al respecto indican que no se ha logrado aún un buen nivel de articulación entre las acciones implementadas por la empresa con las que lleva adelante la representación de los trabajadores. Una excepción destacable en materia de alta cooperación sindical – empresaria, la constituye el acuerdo paritario de 1998 del CCT N° 76/75 del sector de la construcción.
- La temática vinculada a la centralización o descentralización de los convenios, ha estado en el centro del debate de las políticas laborales en los años bajo análisis. En materia de capacitación, adquiere una relevancia diferente el impacto que produce un convenio de empresa de uno de rama o actividad.

En el primer caso, los sujetos sociales están regulando un aspecto de la gestión de recursos humanos a través de las relaciones laborales que involucran un encadenamiento de competencias, categorías, polifuncionalidad, desarrollo de carrera, y salarios. La posibilidad de participación sindical, influyendo en la cotidianeidad de los trabajadores, genera un impacto importante. Esta participación será mayor o menor dependiendo de la relación de fuerzas, las políticas de la empresa (incluso su cultura organizacional), y la convicción y preparación de la representación sindical sobre la necesidad de intervenir en un aspecto de la vida laboral, cada día más relevante para la defensa de los puestos de trabajo y el incremento de la empleabilidad.

La regulación de la formación profesional en convenios de rama o actividad, en cambio, implica la posibilidad de acordar políticas o líneas de acción para

³⁸ En 1998 estas modalidades son derogadas por la Ley N° 25.013 y el contrato de aprendizaje adquiere carácter laboral.

un colectivo más amplio: el comprendido en todo un sector. En este nivel de negociación se pretende fijar principios básicos, derechos y obligaciones, tiempo para la formación, reconocimientos de títulos y tipos de formación, órganos de participación, y otras institucionalidades que conduzcan a construir un ámbito de fijación, desarrollo y seguimiento de políticas para dicho sector de actividad. Su impacto sobre el “día a día” de la relación de trabajo es obviamente diferente, pero no por ello menor.

- Por último, resulta significativo que en el primer acuerdo de empresa que se negocia en el proceso de integración del MERCOSUR, se incluya un capítulo dedicado a la formación profesional, con cláusulas que no son meramente declarativas. Este convenio estaría dando cuenta de la importancia que la capacitación está adquiriendo en el sistema de relaciones laborales.