

Formación profesional en la negociación colectiva

Herramientas para la transformación

El rescate de la calificación

Elenice Monteiro Leite

Formación y legislación del trabajo

Héctor-Hugo Barbagelata

Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos

Leonard Mertens

Formación basada en competencia laboral

Competitividad, redes productivas y competencias laborales

Marta Novick - M.A. Gallart (coordinadoras)

Por una segunda oportunidad:

la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables

Claudia Jacinto - M. A. Gallart (coordinadoras)

La eficiencia productiva: cómo funcionan las fábricas

Jean Ruffier

Juventud, educación y empleo

Formación profesional en la negociación colectiva

Oscar Ermida Uriarte - Jorge Rosenbaum Rímolo

Cubierta: Dibujo original de Oscar Ermida Uriarte (1998)

Oscar Ermida Uriarte
Jorge Rosenbaum Rímolo

Formación profesional en la negociación colectiva

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1998

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1998
ISBN 92-9088-083-6

Ermida Uriarte, O.; Rosenbaum Rímolo, J.
Formación profesional en la negociación colectiva.
Montevideo: Cinterfor, 1998.
236 p. (Herramientas para la Transformación, 9)

ISBN 92-9088-083-6

/FORMACION PROFESIONAL/ /NEGOCIACION COLECTIVA/
/CONCERTACION SOCIAL/ /CONVENIO COLECTIVO/ /EMPRESA/
/EUROPA/ /AMERICA LATINA/ /MERCOSUR/ /PUB CINTERFOR/



El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 13 05, Montevideo, Uruguay, página *web*: <http://www.cinterfor.org.uy>. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

Hecho el depósito legal núm. 309.613/98

Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT

Índice

Agradecimientos	pág. 9
Prólogo	11
Introducción	13
1. Justificación del tema y relaciones entre negociación colectiva y formación profesional	13
1.1. Relativización de los efectos de la formación profesional sobre el empleo	13
1.2. Relaciones estructurales o permanentes entre negociación colectiva y formación	15
2. Precisiones metodológicas	17
I Diálogo social internacional	19
1. Consideraciones generales	19
2. La experiencia de la Unión Europea	20
2.1. Enumeración	21
2.2. El Dictamen común de 19 de junio de 1990 sobre la enseñanza básica de la formación profesional inicial y la formación de adultos	25
2.3. El Dictamen común de 13 de octubre de 1992 sobre las calificaciones profesionales y los mecanismos de validación de las mismas (diplomas y certificados)	27
2.4. El Dictamen común de 3 de diciembre de 1993 sobre las mujeres y la formación profesional	28
2.5. El Dictamen común de 4 de abril de 1995 sobre el papel de la formación profesional en la lucha contra la desocupación y la reinserción de los desempleados en el trabajo	30
2.6. Acuerdos u opiniones comunes sectoriales	32
2.7. Algunas conclusiones preliminares sobre el diálogo social europeo en materia de formación profesional	32
3. La experiencia del Mercosur	33
II Concertación social (pactos sociales o acuerdos marco)	35
1. Consideraciones generales	35

2.	Italia	36
2.1.	El Protocolo sobre política de rentas y del empleo, política laboral y defensa del sistema productivo, de 23 de junio de 1993	36
2.2.	El Acuerdo para el trabajo, de 24 de setiembre de 1996	39
3.	España	43
3.1.	El Acuerdo Económico Social de 1984	44
3.2.	El Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992	45
3.3.	Acuerdos de Bases sobre Política de Formación Profesional, Nacional de Formación Continua y Tripartito sobre Formación Continua, de 1996	49
3.4.	Acuerdos Interfederales sobre Negociación Colectiva para la Estabilidad del Empleo de 9 de abril de 1997	51
4.	Francia	54
4.1.	El Acuerdo Interprofesional de 1991	55
4.2.	El Acuerdo Interprofesional de 1992 sobre aprendizaje	59
4.3.	El Acuerdo Interprofesional de 1994	61
4.4.	El Acuerdo Interprofesional de 1995	66
4.5.	Características generales del sistema francés	67
5.	Bélgica	67
5.1.	El Acuerdo sobre empleo, salarios y condiciones de trabajo, de 1988	67
5.2.	El Acuerdo Interprofesional de 1992	69
6.	Portugal	70
7.	América Latina	72
7.1.	Argentina	72
7.2.	Colombia	74
7.3.	México	74
7.4.	Chile	77
7.5.	Panamá	77
8.	Los déficit de la concertación social en América Latina	78
III	Convenios colectivos de rama de actividad o industria	81
1.	Consideraciones generales	81
2.	Francia	82
2.1.	Consideraciones sobre la evolución de la experiencia francesa	82
2.2.	Algunas experiencias concretas	83
3.	Italia	83
4.	España	86
4.1.	Aspectos generales	87
4.2.	Algunas experiencias concretas	87

5.	Bélgica	89
6.	Argentina	90
7.	Brasil	93
8.	Uruguay	94
9.	Reflexiones sobre la formación para la industria y la formación para la empresa	95
IV	Convenios colectivos de empresa	97
1.	Consideraciones generales	97
2.	Convenios de empresas multinacionales europeas	98
3.	España	100
4.	Estados Unidos de América	101
4.1.	Datos sobre la evolución de la experiencia norteamericana	101
4.2.	Algunas experiencias concretas	102
5.	Argentina	103
5.1.	El convenio colectivo General Motors-SMATA, de 1993	103
5.2.	El convenio colectivo Fiat-SMATA	105
5.3.	El convenio colectivo Toyota-SMATA	106
5.4.	El convenio colectivo Chrysler-SMATA	107
6.	Paraguay: el convenio colectivo de ANDE (1993)	108
7.	Chile	108
8.	México	109
9.	Perú: convención colectiva de trabajo de Magma Tintaya SA (1995)	111
10.	Uruguay	111
11.	Venezuela: contratos colectivos de empresas de la industria petrolera	112
	Algunas conclusiones	115
	Anexo	119
I.	Díálogo Social Internacional	121
1.	Unión Europea: Dictamen común sobre la enseñanza básica y la formación inicial y profesional de adultos, de 19 de junio de 1990	121
II	Concertación social (pactos sociales o acuerdos marco)	127
1.	Italia: Pacto Social de 1993	127
2.	España: Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992	146
3.	España: Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional de 19 de diciembre de 1996	156
4.	Francia: Convenio Nacional Interprofesional sobre inserción profesional de los jóvenes, de 23 de junio de 1995	165

5. Argentina: Acuerdo Marco para el empleo, la productividad y la equidad, de 25 de junio de 1994	172
6. México: Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad, de 25 de mayo de 1992	182
III Convenios colectivos de rama de actividad o industria	191
1. Francia: Convenio Nacional relativo a la formación profesional en la construcción de 18 de diciembre de 1995	191
2. Argentina: convención colectiva y acuerdo marco del sector seguros, de 1992	196
3. Uruguay: Convenio colectivo de la industria de la construcción de 27 de junio de 1997	202
IV Convenios colectivos de empresa	205
1. Argentina: Convenio colectivo General Motors-SMATA de 1993	205
Siglas utilizadas	233

Agradecimientos

Los autores agradecen muy especialmente la iniciativa, el apoyo y la paciencia del Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg, así como la cooperación de la ex Jefa del Servicio de Políticas y Sistemas de Formación de la OIT (POLFORM), María Angélica Ducci.

Asimismo desean dejar expresa constancia de su reconocimiento a la invaluable colaboración prestada por Gloria Gimeno, quien tuvo a su cargo la recopilación y sistematización de varios de los pactos y convenios analizados en este libro.

Prólogo

Hasta hace algunos años, se había constatado una carencia innegable de estudios sobre el papel de la negociación colectiva en el fortalecimiento de la formación profesional. En parte, esta situación era debida a la falta de reconocimiento de la importancia de la capacitación por parte de los actores sociales y de los investigadores, así como a una falta relativa de desarrollo de las prácticas de la negociación colectiva sobre este tema.

Sin embargo, los cambios tecnológicos que se introdujeron masivamente en el mundo del trabajo durante los años ochenta, acompañados por los cambios sustanciales de los modelos de producción, causaron una transferencia de empleo considerable desde determinadas ramas profesionales a otras, o entre ocupaciones diferentes, causando el desajuste permanente o temporal de numerosos asalariados. En este contexto, la capacitación (y sobre todo la recapitación) de los trabajadores asumió una importancia creciente, como una medida eficaz para facilitar la adecuación de las capacidades de los trabajadores a los requisitos del nuevo mercado laboral; y por consiguiente, para minimizar las fricciones e inconveniencias causadas a los trabajadores por estos ajustes. Como consecuencia de este cambio de perspectiva, aumentaron las actividades negociadoras sobre el tema de la formación profesional en un número creciente de países.

En ese contexto, la OIT en 1986, con apoyo financiero del Departamento de Trabajo de EE.UU., emprendió un estudio sobre un cierto número de experiencias prácticas de cooperación entre los empleadores y los trabajadores relativas a la elaboración de programas de formación y reconversión laborales ⁽¹⁾. Este estudio centrado en experiencias prácti-

(1) El resultado del estudio, así como el informe del seminario que la OIT y su hoy denominado Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) organizó, conjuntamente con el Departamento de Trabajo de EE.UU., fueron publicados en la versión española por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, como núm. 38 en la Colección Informes OIT.

cas, casi todas observadas al nivel de la empresa, no intentó, sin embargo, pasar revista al conjunto de las actividades negociadoras existentes en diferentes niveles sobre el tema de la formación profesional en determinados países europeos y latinoamericanos. También estuvo ausente en gran medida la perspectiva jurídica que se desarrolla alrededor del concepto del derecho de los trabajadores a la formación.

Colmando esta laguna, el presente libro ilustra el desarrollo significativo de las actividades negociadoras en diferentes niveles sobre este tema, en la década noventa, y en el contexto de la rápida mundialización de la competencia económica. Los autores del presente libro, profesores Oscar Ermida Uriarte y Jorge Rosenbaum Rímolo, de conocida reputación y excelencia en el ámbito laboral, han puesto en evidencia que la formación profesional no es únicamente un instrumento de la mejora de la competitividad, sino también un derecho de los trabajadores, enriqueciendo así los debates sobre este tema muy actual. Desde el punto de vista de la eficacia de la negociación colectiva como medio de regulación de la formación profesional, los ejemplos analizados, así como el estudio de las debilidades y las fuerzas de diversos sistemas de relaciones laborales, son de gran utilidad para todos los que se interesan en la mejora de la capacitación de los trabajadores a través de negociación colectiva, o simplemente en la dinamización de la negociación colectiva a través de la ampliación de su ámbito hacia nuevos temas de actualidad.

Muneto Ozaki
Jefe del Servicio de Derecho del Trabajo
y Relaciones Laborales de la OIT