

Introducción

1. Justificación del tema: relaciones entre negociación colectiva y formación profesional

El propósito de observar y mostrar en qué medida y de qué manera la negociación colectiva ingresa a tratar y regular la formación profesional, se justifica por diversas razones que podrían sintetizarse en torno a las crecientes relaciones entre capacitación y contratación colectiva. De hecho, la importancia de la capacitación viene siendo cada vez más reconocida en el mundo del trabajo, y ello desde diversas ópticas y opiniones.

A primera vista, da la impresión de que hay una obvia importancia de la formación profesional para el empleo. Se puede decir que se ha vuelto un lugar común proclamar la esencialidad de la capacitación para mejorar la calidad y cantidad del empleo. Es éste, podríamos decir, el enfoque de moda¹.

No obstante, parece necesario hacer un par de puntualizaciones al respecto. La primera de ellas, podría enunciarse como *la relativización de la eficacia de la formación profesional para la generación de empleo*. La segunda consistiría en llamar la atención sobre *la existencia de razones más sustanciales que la actual crisis ocupacional que fundamentan el abordaje de la formación por parte de la negociación colectiva*.

1.1. Relativización de los efectos de la formación profesional sobre el empleo

La relativización del papel de la formación profesional en relación con el empleo, se impone a efectos de evitar que –como ha sucedido

¹ Véase, por todos, OIT, *World employment report 1998-99*, Ginebra 1998.

con el Derecho del Trabajo–, se termine culpando a la capacitación por los fracasos de las políticas económicas de empleo o que se la instrumente para fines que no le son propios. En efecto, es necesario ubicar en sus justos términos los aportes que la formación puede realizar al empleo, sin negar su existencia.

Lo primero a subrayar es que difícilmente la capacitación genere empleo (por lo tanto, no será ella la responsable del desempleo).

En cambio, sí es posible que una adecuada formación ayude al trabajador a *conservar* su empleo, en la suposición de que ella le permite adaptarse mejor a los cambios, asumir nuevas tareas y mejorar su rendimiento. Del mismo modo, la capacitación será, para el trabajador, una herramienta para mejorar la calidad de su empleo, y así incrementar su nivel de vida y de condiciones de trabajo. Esto mismo, visto colectivamente, permite percibir a la formación como un “instrumento estratégico” capaz de contribuir a orientar la contratación laboral hacia el “capital humano de los trabajadores y no a basarse en su disposición a ocuparse a bajo precio”²

La importancia de la capacitación para el empleo se relaciona, además, con determinados segmentos. La formación –ya se dijo– no genera empleo indiscriminadamente, pero puede apreciarse que mientras son los trabajadores que ocupan los puestos más altos los más propensos a capacitarse³, al mismo tiempo el tipo de empleo que más se está creando en los últimos años es el de venta de servicios y el de mayor calificación⁴. Desde este punto de vista, la capacitación ayudaría al ascenso profesional, o al menos al acceso a empleos de calidad.

Por otro lado, también parece constatar que la recapacitación profesional es sí, un elemento esencial, casi indispensable, para la recolocación de desempleados⁵.

² Gabriele Olini y Livia Riceiardi, *I contratti di solidarietà*, Roma 1994, pág. 17.

³ Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1997*, Madrid 1998, pág. 316-317

⁴ Idem, pág. 319.

⁵ Idem, pág. 322.

Lo dicho, desde el punto de vista de los trabajadores. Pero la formación profesional interesa, también, al empleador. En efecto, la capacitación del personal es hoy un elemento esencial para la eficacia, productividad y competitividad de la empresa, al elevar la calidad del trabajo y su productividad, así como su adaptabilidad a los cambios.

Ahora bien, aclarado el papel que verdaderamente puede atribuirse a la formación profesional frente al empleo (no genera empleo; ergo: no es responsable del desempleo; puede contribuir a la mejora de la

calidad de ciertos empleos o a la conservación de un empleo; y puede constituir una ventaja comparativa para la empresa), corresponde subrayar que el tratamiento de la capacitación por la negociación colectiva se justificaría, aun si no existiera la actual preocupación por la penuria del empleo. Efectivamente, más allá de la actual crisis ocupacional, hay vínculos estructurales o permanentes entre la negociación colectiva y la formación profesional.

1.2. Relaciones estructurales o permanentes entre negociación colectiva y formación

¿Por qué la negociación colectiva puede –y debe– regular la formación profesional, más allá de la cuestión del desempleo? Varias son las razones.

Primeramente, porque dentro de ciertos límites, *la autonomía colectiva tiene vocación de regular todos los temas laborales*, todos los aspectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Más aun, algunas corrientes de opinión la privilegian sobre las fuentes heterónomas, en función de su carácter consensual y flexible. Y en relación con esta última particularidad, podría pensarse que las modernas necesidades de capacitación, maleables y cambiantes, pueden ser más ágilmente previstas por convenios colectivos, que por leyes y reglamentos.

En esta misma línea de pensamiento, se ha agregado que el avance tecnológico ha provocado una *reducción del ciclo de vida del producto* y del propio *ciclo de vida de la innovación tecnológica en sí misma*, lo que, inevitablemente, determina *la reducción del ciclo de vida de la capacitación adquirida* e impone la necesidad de su *constante actualización*⁶. Y el convenio colectivo, por su adaptabilidad, flexibilidad y contingencia, sería la norma de elección para dar cuenta de tales exigencias.

En segundo término, saltando de lleno al terreno más puramente jurídico, es del caso constatar, que en la dogmática jurídica, está ya prácticamente fuera de discusión la existencia de *un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional*, exigible directamente ante el empleador y ante el Estado, consagrado expresamente en varios ordenamientos jurídicos (la Ley Federal del Trabajo de México y el Código del Trabajo de Francia, por ejemplo), así como en varios convenios internacionales del trabajo, en algunas de las grandes Declaraciones de Derechos y en varias Constituciones⁷.

⁶ Tiziano Treu, *Nuova professionalità e futuro modello del sistema di relazioni industriali*, en *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore* (a cura di Luisa Galantino), Padova 1987, págs. 19-20.

⁷ Héctor-Hugo Barbagelata, *Formación y legislación del trabajo*, Montevideo 1996, págs. 13 y sigs.

Si estamos pues ante un derecho del trabajador, es claro que éste tiene participación y control en su desarrollo, para lo cual la negociación colectiva es un instrumento fundamental. Como se verá más adelante, varios de los pactos y convenios a considerar consagran expresamente tal derecho a la formación y/o la correspondiente *obligación del empleador* de capacitar a su personal.

Claro que el indudable reconocimiento del derecho del trabajador a la formación y de la consecuente obligación patronal y/o estatal de capacitarle, plantea la duda acerca de la existencia, también, de un deber del trabajador de capacitarse, al menos dadas determinadas circunstancias⁸.

En tercer lugar, la formación profesional *pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional*, tales como la categoría, la remuneración y la movilidad funcional, generando o afectando diversos derechos y obligaciones del empleador y del trabajador. Siendo así, existiendo una intersección entre las esferas parcialmente coincidentes de las relaciones laborales y de la formación profesional, parece lógico que la negociación colectiva regule tales aspectos.

En cuarto término, es conocida la *importancia creciente de la formación en el lugar de trabajo*. La capacitación profesional ya no es sólo un problema del sistema educativo, sino que forma parte también y cada vez más, del mundo del trabajo, concretándose en el puesto de trabajo, en el trabajo concreto. Al insertarse de tal modo en el corazón de “*lo laboral*”, la formación profesional se convierte en blanco ineludible de la negociación colectiva, la más autónoma o “*intra-laboral*” de las normas reguladoras de los fenómenos del trabajo.

En quinto lugar, irrumpe una razón de mérito, un argumento de conveniencia. *A veces, la norma autónoma*, precisamente por su carácter consensual y endógeno, *resulta más eficaz que la ley o el decreto*. El convenio colectivo puede ser una norma muy apropiada para regular un fenómeno como la capacitación, que involucra intereses y derechos concurrentes de trabajador y empleador y que, en gran medida, debe resolverse y ejecutarse dentro del sistema de relaciones laborales y en el lugar de trabajo.

No obstante, la autonomía colectiva debe respetar un espacio que –en esta materia– continúa siendo competencia irreductible de la ley: aquél en el cual la formación profesional es un deber del Estado.

⁸ Idem., pág. 19.

Y en *sexto y último término*, la negociación colectiva puede ser *un buen instrumento de “relaboralización” del aprendizaje, las pasantías y otras modalidades de contratación* que, bajo pretexto de su finalidad formativa, a veces son privadas de su calidad de contratos de trabajo protegidos por el Derecho laboral.

En este punto, cabe constatar cierta dualidad, ambigüedad o ambivalencia de la negociación colectiva.

Por un lado, a veces actúa como instrumento de flexibilización y hasta de tercerización y deslaboralización, como sucede con los convenios colectivos que habilitan la contratación de pasantes, aprendices o becarios declarados “no trabajadores” y desprovistos, por tanto, de toda protección laboral. Pero por otro lado, el convenio colectivo puede operar en sentido exactamente inverso, limitando, controlando o aun revirtiendo esa flexibilización o “deslaboralización”; así sucede por ejemplo, en el acuerdo colectivo de los metalúrgicos del Estado de São Paulo con la Ford, de 1996, que reincorporó a trabajadores previamente tercerizados, o en el convenio de 1997 que puso fin en los Estados Unidos de América al conflicto de la empresa de encomiendas postales UPS, por el cual se acordó la transformación de empleos a tiempo parcial en empleos de tiempo completo por fusión de los primeros, así como la sustitución de trabajadores subcontratados por empleados directos de UPS. De manera análoga, la negociación colectiva podría “relaboralizar” figuras contractuales como el aprendizaje o las pasantías, cuando han sido más o menos artificialmente desprotegidas.

2. Precisiones metodológicas

En el presente estudio se examinarán diversos ejemplos de acuerdos colectivos que tratan sobre formación profesional.

Se han tenido en cuenta convenciones colectivas en sentido amplio: todos los productos de la negociación colectiva. Se incluyen, por supuesto, los convenios colectivos celebrados entre una organización sindical y una empresa u organización profesional de empleadores, cualquiera sea su nivel: convenios de empresa, de rama o actividad, regionales o nacionales. También se incluyen los acuerdos interprofesionales, pactos sociales o acuerdos marco, bi o tripartitos, nacionales y aun extranacionales.

En cambio, *no se han tenido en cuenta* otras modalidades de regulación de la formación profesional, que no pueden ser calificadas como convenios colectivos ni siquiera en sentido lato.

Así, quedan al margen de nuestro estudio:

- a) acuerdos entre sindicatos y el Estado o entre sindicatos y órganos públicos de capacitación, como los que comúnmente se celebran en Brasil para la gestión sindical de fondos del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT);
- b) acuerdos análogos entre empresas y el Estado o entre empresas y órganos públicos de formación;
- c) programas o servicios sindicales de capacitación, como los que lleva a cabo la UOCRA (sindicato de la construcción) en Argentina;
- d) las acciones de formación llevadas a cabo en consejos de empresas u otros órganos de participación en la empresa, salvo que tengan su fuente en un convenio colectivo;
- e) las actividades de órganos estatales, aunque tengan participación de trabajadores y empleadores (como la Junta Nacional de Empleo de Uruguay), salvo que tengan su fuente en acuerdos de naturaleza colectiva.

Finalmente, se ha atendido a los convenios y acuerdos colectivos que tienen a la formación profesional como objeto central e institucional, con cierta prescindencia de aquellos contenidos laborales habituales, que tienen relación con la capacitación, como salarios, categorías, causas de despido vinculados al rendimiento o calificación, etc.

Casi que huelga aclarar que no se trata de una enumeración ni remotamente exhaustiva. Trátase, simplemente, de una colección de ejemplos a los que hemos tenido acceso y que, por su trascendencia u originalidad, justifican su consideración.