

III

Convenios colectivos de rama de actividad o industria

1. Consideraciones generales

En ocasiones, la legislación promueve que la negociación colectiva centralizada se ocupe de la formación profesional.

Así, por ejemplo, el Código del Trabajo de Francia dispone que el derecho a la formación en la empresa se dará en las condiciones pactadas en el convenio colectivo de rama y establece una doble obligación de negociar, alternativa: obligación de negociar la formación a nivel de rama y, en su defecto, obligación de negociarla a nivel de empresa. Existe obligación de negociar en materia de formación en las empresas de más de diez trabajadores que no están alcanzadas por un convenio colectivo de ámbito superior²⁴.

Análogamente, el Estatuto de los Trabajadores de España reglamenta los contratos de formación y trabajo con múltiples delegaciones a la negociación colectiva sectorial y excepcionalmente al convenio colectivo de empresa (artículo 11.2, en redacción dada por el Real Decreto-ley 8/97 de 16 de mayo de 1997). Del mismo modo, el Acuerdo Marco de Estabilidad había establecido una distribución de competencias que privilegiaba en las materias relacionadas con la capacitación, a los niveles de negociación superiores al de empresa²⁵. Asimismo, el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1992 establecía una articulación de la negociación colectiva sobre formación profesional a partir del convenio colectivo de rama.

²⁴ Jean-Claude Javillier, *Manuel de Droit du travail*, 6^e ed, Paris 1998, pág. 751

²⁵ Véase Alfredo Villavicencio Ríos, *ob. cit.*, págs. 121 y sigs.

2. Francia

2.1. Consideraciones sobre la evolución de la experiencia francesa

Si bien en la década de los ochenta, la negociación colectiva de rama es escasamente rica en regulaciones sobre la formación profesional, la que sólo se encuentra desarrollada en algunos acuerdos sectoriales relativos a calificaciones y a la política del empleo, el relanzamiento de la negociación por rama se produce a partir de 1984, por efecto de la ley Rigout de febrero de ese año.

Ello se debe a que los actores sociales contarían con un plazo para negociar –voluntariamente– en dicho nivel, entre otras materias, lo concerniente a la formación profesional; de no hacerlo, la ley impondría una obligación de negociar a todas las empresas que formen parte de alguna rama no cubierta por un acuerdo de esas características.

Algunos datos disponibles indican que se celebraron aproximadamente 65 convenciones de rama, constatándose un importante número de procedimientos de extensión, con los que la mayor parte de los sectores económicos quedaron involucrados en este tipo de regulaciones.

Sin embargo, el desarrollo posterior de la negociación por rama sobre la formación profesional, dejó de ser intenso, al menos hasta 1992, cuando los acuerdos interprofesionales de 1991 y 1994 –y la ley sancionada– introdujeron mecanismos obligatorios en ese sentido. Se señala que un 48% de los convenios colectivos de rama consistieron en negociaciones no salariales y que, a partir de 1993, la formación profesional pasó a constituir uno de los primeros temas de la negociación no salarial.

De conformidad con las disposiciones vigentes, el derecho a la formación profesional en la empresa se dará en las condiciones pactadas en el convenio colectivo. Por otra parte, según ya se adelantara, existe la obligación de negociar sobre formación profesional en empresas de más de 10 trabajadores, que no estén alcanzadas por un convenio de rama vigente.

En razón de ello, los contenidos principales de la negociación de rama han versado sobre el financiamiento, la ampliación de las atribuciones y medios de las entidades (o comisiones) paritarias (CPNE), las medidas sobre inserción de jóvenes en el empleo a través del aprendi-

zaje y de los contratos de alternancia, la regulación del capital por tiempo de formación y el encuadramiento de las acciones de formación.

La realidad examinada refleja el grado de participación que han desarrollado los actores sociales en la negociación colectiva de temas que, como la capacitación profesional, no forman parte del núcleo de materias o contenidos de la negociación tradicional. Pero también resulta expresiva del papel que juegan las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores, en interacción con los poderes públicos, en el diseño y la elaboración de las políticas sobre formación profesional, capacitación y educación.

2.2. Algunas experiencias concretas

Es posible referir, con carácter indicativo, numerosos convenios colectivos de rama celebrados en Francia en materia de formación profesional.

Entre ellos, se destacan los acuerdos celebrados en 1992 en el *sector de la construcción y obras públicas*, relativos a la formación profesional y a la licencia de formación económica, social y sindical.

Por el primero de estos acuerdos, de 20/X/92, se modifica el rol de los fondos de seguro para la formación de los trabajadores del artesanado de la construcción (FAFSAB), siendo suscriptores o adherentes del mismo las tres organizaciones de empleadores involucradas (CAPEB, FNB y FNTP) y todos los sindicatos de trabajadores, incluida la CGT. El ámbito de aplicación del convenio corresponde a las empresas artesanales, con menos de 10 trabajadores, las que aportarán un 0,22% sobre la nómina de salarios; de esa contribución, un 0,04% se destina a financiar la licencia individual de formación y un 0,08% a la licencia de formación económica, social y sindical. Los acuerdos posteriores también son celebrados por el conjunto de los interlocutores sociales –en este caso, con excepción de la CGT– y regulan la formación profesional continua y los contratos en alternancia del sector, siendo financiadas a nivel de la rama de actividad, a través de la mutualización de un crédito de 0,08% de aportes.

El 18/XII/95 se alcanzó un nuevo convenio colectivo nacional, relativo a la formación profesional en la construcción, suscrito entre las Federaciones Nacionales de la Construcción (FNB) y de las Sociedades Cooperativas de Producción (ENSCOP), Sección Construcción, por el

sector empleador, y las organizaciones sindicales de trabajadores. A través de este avenimiento, las partes ratifican la voluntad de realizar esfuerzos respecto del paritarismo activo de orientación en el dominio de la formación, atendiendo las especificidades que reclama el sector y salvaguardando ciertos equilibrios financieros alterados por las dificultades económicas de la construcción y la evolución de las reglamentaciones. Se crea un organismo paritario de decisión política, en el plan nacional de formación, denominado "La Asociación", cuyo estatuto jurídico entraría en vigencia a comienzos de 1997, y alcanzaría a las empresas de la construcción que emplearan diez trabajadores o más. Su rol sería definir una política de formación profesional y las condiciones de su puesta en funcionamiento, recaudar las contribuciones financieras de las empresas relativas a las operaciones de formación (contratos de inserción en alternancia, capital de tiempos de formación, formación profesional continua), evaluar y controlar la eficacia de las acciones de las empresas y de las estructuras encargadas de impartir formación, entre otros. El acuerdo regula los mecanismos opcionales de cotización de las empresas, para sostener el financiamiento del sistema, debiéndose establecer un porcentaje adecuado en favor del aprendizaje.

Otros ejemplos corresponden a las *convenciones colectivas nacionales del sector textil*. Entre ellas, debe mencionarse la negociación celebrada el 30/III/95, relativa a la afectación de una partida de los Fondos de Alternancia en los centros de formación de aprendices, en particular concordancia con las disposiciones de la ley de 31/XII/92 sobre empleo, desenvolvimiento del trabajo a tiempo parcial y seguro de paro, así como la convención colectiva referida a las prioridades y los objetivos del aprendizaje y la formación profesional en el sector textil, de 31/III/95, complementando las acciones con las estructuras de la educación nacional. Las regulaciones para desarrollar el aprendizaje y los contratos de inserción en alternancia, consideran aspectos tales como las tutorías y el Plan de Formación de las empresas, sea que empleen diez trabajadores como mínimo o que empleen una cantidad menor, al tiempo que definen la naturaleza de las acciones de formación y el reconocimiento de las calificaciones adquiridas. En este ámbito, se asigna un rol importante a los comités de empresa y a las comisiones de formación para complementar con su misión, el dominio de la formación en la empresa. También se conviene la puesta en funcionamiento del capital de tiempos de formación, que tiene por objeto permitir a los trabajadores el seguimiento de acciones de formación provenientes de los planes de la empresa, en vistas de su perfeccionamiento profesional o de la

ampliación de sus calificaciones, en el marco de las disposiciones del acuerdo nacional interprofesional de 3/VII/91.

Similares acuerdos se celebraron en el *sector de la costura parisina* (convención colectiva de 4/IX/95, relativa a las prioridades y objetivos de la formación profesional), de los *servicios de comercialización y reparación de automóviles* (acuerdo de 26/IV/94 sobre instancias y organismos paritarios de rama en materia de empleo y de formación profesional), de los *hoteles y restaurantes* (convenio referido al aprendizaje, de 14/XII/94) y de la *industria de la marroquinería* (acuerdo de 31/X/95 sobre financiamiento y desarrollo de la formación profesional).

A *nivel de la metalurgia*, se negoció la convención colectiva de 31/III/93, que comprende tres áreas. La primera versa sobre formación inicial, tecnológica y profesional, cuyas prioridades cubren la promoción y el desarrollo del aprendizaje, la implementación de información en carreras y enseñanza tecnológica y el establecimiento de procedimientos para la inserción de jóvenes en puestos de trabajo en la empresa. La segunda se vincula con los esquemas de capacitación en el trabajo, dando prioridad a los contratos de orientación y calificación. La última comprende la continuación en la formación profesional, a través de programas de empresa para la capacitación, así como a nivel de rama (a través de comités sectoriales y paritarios de formación).

El 7/XII/94 se suscribió un interesante acuerdo en el sector de los *almacenes de venta de alimentación y aprovisionamiento general*, cuya convención colectiva comprende dos Títulos diferenciados. El primero corresponde a las disposiciones relativas a las primeras formaciones tecnológicas y profesionales, abarcando las modalidades de formación inicial, el estatuto escolar, el aprendizaje, los contratos de inserción en alternancia, el contrato de orientación y de adaptación y el contrato de calificación. En cambio, el título segundo regula la formación profesional continua en la rama y en las empresas, reconociendo las calificaciones adquiridas y su validación, el principio de la igualdad profesional entre hombres y mujeres respecto de las acciones de formación y el capital de tiempos de formación. El acuerdo también se extiende en considerar las consecuencias de la integración europea y del desarrollo de actividades económicas y comerciales de empresas francesas en el extranjero, sobre la formación profesional.

El instrumento se complementa con regulaciones relativas a un programa trienal de formación en la empresa y a un plan de formación

de la empresa, con atribuciones reconocidas a los miembros del comité de empresa y a los delegados sindicales.

Puede mencionarse también, la *convención colectiva nacional de los organismos (privados) de formación*, de 10/VI/88, extendida por decisión de 16/III/89, y complementada por acuerdos profesionales de 20/XII/91 y 11/VII/94, entre otros. Diversas disposiciones fijan el aporte patronal para la formación continua, establecen normas sobre carrera y calificaciones y proclaman que “los organismos de formación consideran que la convención colectiva debe ser un elemento de garantía de la calidad de las prestaciones profesionales a sus usuarios y un factor de promoción de la imagen de su profesión en Francia” (artículo 11 de la convención nacional de 1988).

3. Italia

Las experiencias de negociaciones colectivas más destacables que se han ensayado a nivel sectorial, comprenden ramas de actividad como la metalúrgica, que por la importancia industrial que revisten, asumen un alcance subjetivo y material de suma trascendencia en la realidad italiana.

Los convenios colectivos del sector metalmeccánico celebrados en la década de los noventa, han institucionalizado los avances en esta materia, a través de la creación de Comisiones Bipartitas para la Formación Profesional. Más aun, los acuerdos más recientes introducen la noción de *calidad total* entre los objetivos de la capacitación, apuntando a logros en el campo de la productividad y la competitividad en los mercados, tanto interno como internacional.

Entre los beneficios particulares ensayados en el área de la formación profesional, se destacan:

- el reconocimiento del derecho a gozar de licencias pagas para estudios (de hasta 150 horas de extensión);
- la regulación específica del aprendizaje en un convenio colectivo de alcance nacional.

En otros ámbitos, los convenios colectivos del *sector bancario*, incorporan similares cláusulas de reconocimiento de determinado número de horas, destinadas a la formación y capacitación de los trabajadores.

También son frecuentemente mencionados los convenios colectivos de correos, que instauran comisiones bipartitas de formación profesional.

4. España

4.1. Aspectos generales

Dentro de la estructura que tradicionalmente ha adoptado la negociación colectiva en el país, el nivel sectorial o de rama de producción constituye el ámbito más relevante, tanto en relación con las población activa como de las unidades empresariales alcanzadas.²⁶

Es en los convenios sectoriales de más vasto ámbito territorial, y muy especialmente en aquellos que poseen un alcance nacional, que se verifica la mayor presencia de disposiciones sobre formación profesional continua. En general, se señala que las mismas tienden a consagrar el derecho de los trabajadores a acceder a distintas modalidades de capacitación, así como a estipular compromisos sobre acciones formativas en el ámbito de las empresas.

Esta realidad más reciente, es comprobable desde el punto de vista estadístico; en efecto, a comienzos de los años noventa se verifica que 16,7% de los convenios concertados a nivel de ramas de actividad, contenían regulaciones específicas en materia de formación profesional. Estos porcentajes tienden a incrementarse respecto de previsiones que reconocen el derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores, el otorgamiento de permisos retribuidos para acceder a procesos formativos, la facilitación para elegir turnos y vacaciones por motivos de capacitación y el establecimiento de asistencia económica por estudio en favor de los trabajadores.

4.2. Algunas experiencias concretas

Así, por ejemplo, el convenio colectivo nacional de la *industria química* contiene un capítulo especial sobre formación, en el cual se define el contrato de formación y se prevén diversos cursos de capacitación. Asimismo, instaura un *Comité Paritario de Formación Profesional* que elabora planes y programas, realiza o encomienda estudios y evalúa las actividades realizadas. Todo ello, sin perjuicio de la facultad de las empresas de organizar, por sí mismas, cursos gratuitos de capacitación.

²⁶ Véase, por ej., Federico Durán López y ots., *Análisis de la política contractual en materia de formación profesional continua en España*, Madrid 1994, págs. 190-191.

En la *industria de la construcción* se celebró, en 1992, un convenio general del sector que abordó la regulación de la Formación Profesional Continua, sobre la base de una distribución articulada de la negociación colectiva que parte del criterio de distribuir entre los diferentes niveles, las materias o contenidos de la negociación.

En este convenio, se prevé la creación de una Comisión Paritaria Sectorial sobre Formación Profesional, que se integra con cuatro representantes empresariales (de la Confederación Nacional de la Construcción) y cuatro de los sindicatos (dos de la Unión General del Trabajo y dos de Comisiones Obreras), la que se constituye en el interlocutor social sectorial en la materia frente a las Administraciones Públicas y los organismos comunitarios. Su principal cometido es abordar el análisis de las necesidades y requerimientos de formación profesional, de forma de establecer una estructura y una programación de la misma para el sector.

Como resultado de este convenio, las partes celebrantes procedieron a crear una Fundación Laboral de la Construcción, cuyo fin principal es fomentar la Formación Profesional, así como la investigación, el desarrollo y la promoción de acciones tendientes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo.

El posterior Acuerdo de Formación del Sector Construcción de 19/V/93, constituye un paso más y un claro ejemplo de los convenios sectoriales previstos por los acuerdos de 1992. Los celebrantes apuntan a complementar, desarrollar y adaptar aquellos acuerdos generales a las necesidades específicas del sector constructivo, estipulando un Plan de Formación Sectorial, que prevé distintas acciones y modalidades formativas, entre las cuales se destacan:

- a) las acciones formativas propias, promovidas directamente por la Fundación Laboral de la Construcción;
- b) los Planes Agrupados, para atender las necesidades emergentes de un conjunto de empresas que ocupen al menos a 200 trabajadores;
- c) los Planes de Empresa, que abarcan unidades empresariales individuales, que cuentan con más de 200 trabajadores.

Similares objetivos son reconocidos a través de convenciones colectivas en sectores muy diversos, como los vinculados a las *Adminis-*

traciones Públicas (21/III/95), el *Comercio* (18/VIII/93), *Electricidad* (17/II/94), *Metalurgia* (11/V/93) y *Hostelería* (11/V/93), entre otros.

5. Bélgica

Generalmente se destaca como uno de los sectores más representativos de las prácticas negociales belgas en materia de formación profesional, a la *actividad de la construcción*. Al respecto, corresponde mencionar el convenio colectivo celebrado el 17/V/94, que versa sobre la organización de los regímenes sectoriales supletorios de redistribución de trabajo en el marco de los Planes de Empresas en el sector de la Construcción.

Los celebrantes de este convenio colectivo de rama procuraron preservar la unidad del sector de la construcción, en el cual participan cerca de 26.000 empresas, la mayoría de las cuales son PYMES, ocupando alrededor de 270.000 trabajadores. Para ello, regularon dos opciones de las ocho previstas en el amplio menú flexibilizador ofrecido por el Real Decreto de 25 de diciembre de 1993, que prometía a los empleadores una reducción de las cotizaciones sociales a cambio de la creación de empleo.

El convenio desarrolla diferentes aspectos que conciernen a la formación profesional, articulando los planes de las empresas promovidos por el gobierno y las ofertas desplegadas por el sector de actividad.

En primer término, se prevé un régimen especial, denominado "*medio tiempo de formación*", que consiste en que a partir de los 56 años, los trabajadores puedan acceder a una prejubilación, permaneciendo sólo medio tiempo en el trabajo, si –como contrapartida– esos trabajadores son suplidos por otros contratados a tiempo completo, quienes deben ser preferentemente desocupados totales, diplomados en el último año de la enseñanza técnica o profesional en la opción construcción, o demandantes de empleo sometidos a la obligación de escolaridad de programas de formación en alternancia. El régimen de medio tiempo, puede presentar distintas modalidades, por ejemplo, una semana cada dos, o dos días y medio por semana.

En estos casos, el trabajador prejubilado parcialmente debe consagrar su tiempo de trabajo en la empresa a la formación de otros obreros, aprendices o pasantes. Se trata, según puede apreciarse, de una alternativa que procura evitar la extensión de modalidades de contratación

de trabajadores nuevos a tiempo parcial, a la vez que posibilita el acceso a la formación de quienes no la tienen y a la calificación de los obreros que la necesitan, con la particularidad de que les es brindada dentro de su vínculo laboral, durante la semana de trabajo normal y conservando su ingreso habitual. Paralelamente se contempla la situación de los trabajadores con experiencia, que a partir de cierta edad, dadas las características del sector, tienden a discontinuar su actividad, amparándose en el seguro de enfermedad o prestando tareas por su cuenta. El resultado de esta experiencia tenderá, asimismo, a crear más mano de obra calificada en el mercado de trabajo, resolviendo un problema serio para las empresas.

Las características de esta capacitación pueden ser determinadas por la empresa, a su libre elección, pudiendo demandar la ayuda del Fondo de Formación de la Construcción, al cual deberá comunicar el detalle de las actividades organizadas.

Para incentivar a las empresas a optar por este sistema de redistribución del empleo, se establece que el reemplazo de cada trabajador prejubilado por otro a tiempo completo, generará un subsidio de 18.000 F por trimestre.

También se prevé un régimen de *“cuatro días de trabajo - un día de formación”*, en ciclos de cuatro semanas, por el cual los trabajadores amparados percibirán su salario íntegro, cubierto por el empleador a través del mecanismo del licenciamiento para educación paga. Se estima que esta opción será aplicada en la temporada baja, con un número convenido de operarios y una duración del aprendizaje, prevista entre 80 horas (como mínimo) y 240 horas (como máximo). Para ello, las empresas podrán contar con el apoyo del Centro de Formación en la Construcción, de una empresa o de un fabricante particular.

Los fondos que demande esta modalidad respecto de los obreros consagrados al *“trabajo-formación”* (salarios y cargas sociales), serán reembolsados anticipadamente a las empresas por el Fondo de Formación de la Construcción, el que será provisto por el Ministerio del Empleo y el Trabajo.

6. Argentina

Existen numerosas prácticas de negociación colectiva sectorial, en especial debido a la preponderancia que históricamente han tenido los

procesos negociales en los niveles de rama de actividad, especialmente promovidos por la legislación y las prácticas profesionales. Sin embargo, no es el de la formación profesional uno de los temas más habitualmente negociados en la Argentina. Haremos aquí alusión a algunos convenios recientes que ingresan en nuestra materia.

Uno de ellos es el convenio colectivo de la *industria plástica*, en cuyo ámbito el 13/VI/96 fue celebrada una convención colectiva de la que participaron las organizaciones profesionales representativas del sector: la Cámara Argentina de la Industria Plástica, por los empleadores, y la Unión de Obreros y Empleados Plásticos, por los trabajadores.

La eficacia subjetiva del instrumento pactado, que posee un alcance nacional, es estimada en aproximadamente 30.000 trabajadores beneficiarios, que participan en muy diversas actividades de la industria, a nivel de toda clase de empresas, incluidas las pequeñas y medianas unidades productivas (PYME).

Entre las condiciones especiales de trabajo (Cap. IV), el acuerdo regula la Capacitación Técnica y Cultural como una de las materias negociadas en el compromiso colectivo (art. 21).

Se pretende que las empresas favorezcan aquella formación técnica y cultural a través de acciones concretas, como el otorgamiento de licencia paga en favor de los trabajadores que estudian y deban rendir exámenes y la concesión de un horario permanente que facilite a aquellos la concurrencia a los cursos regulares en los que se hayan inscripto.

Se prevé, asimismo, el pago de una prima adicional del 10% del jornal horario en favor de aquellos trabajadores que posean un título de enseñanza secundaria, terciaria o técnica, de los egresados del Instituto Técnico Argentino de la Industria Plástica (Instiplast) y de los que dominen uno o más idiomas complementarios del castellano (lo que será acreditado con los certificados pertinentes), siempre que para desempeñar sus tareas habituales, les sea requerido el uso de los conocimientos adquiridos.

Otra experiencia resaltable se relaciona con el convenio colectivo de los *servicios de lavandería industrial profesional*. En el ámbito de esta actividad, la organización sindical La Unión Obreros Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos, y la organización empresarial Asociación de Lavaderos Mecánicos de Ropa, convinieron regulaciones en materia de

formación profesional. Al respecto, las partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos, para concretar en común y dentro de sus áreas de actuación, aquellas actividades que propicien la elevación cultural, educativa y de capacitación profesional, así como otras de carácter recreativo y de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad.

A dichos efectos, se crea un Fondo Convencional Ordinario, a través de una contribución obligatoria a cargo de los empleadores, del orden del 1,5% mensual, calculada sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario del convenio colectivo suscrito, y que se destinará a ambas organizaciones gremiales en las proporciones que se fijan, para establecer sistemas propios de prestaciones encaminadas al objetivo antes referido.

En el *sector de seguros*, con la participación del Sindicato del Seguro de la República Argentina y las organizaciones de empresarios (Asociación Argentina de Compañías de Seguro, Asociación de Aseguradoras Extranjeras en la Argentina y Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguro), fue homologada una convención colectiva negociada en 1992, por la que se crea un Comité de Capacitación Laboral, sobre la base de entender las partes que la formación profesional constituye un deber y un derecho de los trabajadores.

Dicha entidad, de conformación paritaria, cumplirá la función de analizar y proponer lineamientos sobre cursos de perfeccionamiento para el personal y para su readaptación a las nuevas tecnologías. Sin perjuicio de ello, se estipula expresamente que estas acciones serán concomitantes a los programas empresariales y sindicales en la materia.

Se evalúa en la negociación la posibilidad de crear una escuela de capacitación, como infraestructura básica para sostener proyectos de reconversión y contratos de trabajo de práctica especial para jóvenes.

Debe agregarse, además, que diversos convenios habilitan, de conformidad con las previsiones de Ley Nacional de Empleo, la celebración de contratos de trabajo de duración determinada, algunos de los cuales tienen componentes formativos, como el “no-laboral” de aprendizaje, el de práctica laboral para jóvenes y el trabajo-formación.

7. Brasil

Llama la atención el relativamente escaso desarrollo del tema de la formación profesional en las convenciones colectivas brasileñas, que generalmente se limitan a las licencias para estudios²⁷.

Corresponde mencionar, en primer término, la *Convención Colectiva Nacional Bancaria*, uno de los pocos convenios de ámbito nacional de Brasil.

Si bien en esta convención no se estipulan mecanismos concretos de formación, entre las regulaciones de contenido económico, el acuerdo prevé el pago a los empleados de una retribución con fines educacionales, llamada "salario-educación", compensatoria de los gastos de su educación de primer grado, y la de sus hijos (de entre 7 y 14 años de edad), en establecimientos pagos, entendiéndose además que este rubro no posee carácter salarial.

Por otra parte, también se regula la concesión de licencias especiales por razones de estudio, sobre la base de considerarse esas jornadas como de trabajo efectivo.

En los últimos años, entre las experiencias relevantes ensayadas en el país, resulta ineludible señalar el ámbito de *Acuerdo Sectorial Automotriz*, que comprende la negociación colectiva desarrollada en Brasilia, el 15/II/93, entre las empresas privadas y entidades profesionales de empleadores por un lado, y las organizaciones de trabajadores representadas por la CUT, por Fuerza Sindical y por la Federación de Metalúrgicos de São Paulo, por el otro.

Esta convención tiene la particularidad de haber incluido también como tercer partícipe al Gobierno Federal, interesado en promover la inversión productiva y el empleo, a través de facilidades y garantías reconocidas al sector privado, que en el caso particular ascendería a un total estimado de 20 mil millones de dólares.

En la nómina de temas acordados y que incluyen el aumento de los niveles de producción, de la oferta de empleos, de los niveles salariales y de la comercialización, así como la rebaja de impuestos, de los márgenes de ganancia en la cadena productiva y la disminución de los precios al consumidor, a través del instrumento que se comenta, se incorporan algunas regulaciones en materia de tecnología, calidad y productividad.

²⁷ Conf. Boletín DIEESE, São Paulo 1997, año XVI N° 196, pág. 18.

Para ello, se parte de la base de ampliar el espacio del sector automotriz en el “Programa Brasileño de Calidad y Productividad”, especialmente en lo que refiere a la capacitación y reciclaje de la mano de obra empleada.

A través de la creación de una entidad técnico-científica sectorial o de la transformación de alguna de las entidades ya existentes, se procura una normalización técnica, la certificación de calidad y la implementación de programas de calidad, productividad y tecnología, en el ámbito nacional, incluyendo en el Consejo Deliberante la representación de los trabajadores. A este organismo se le cometerá la tarea de gestionar e integrar los recursos y calificaciones de las entidades de tecnología y calidad existentes. Entre los grupos de trabajo que se crean para desarrollar el acuerdo y promover una agenda de continuidad, uno de ellos incluye los aspectos relativos a la tecnología y calidad.

Como se adelantó al comienzo de este trabajo, el FAT (Fondo de Amparo al Trabajador), estatal, financia proyectos de capacitación gestionados, a menudo por los sindicatos, lo que podría explicar, tal vez, el escaso desarrollo de la temática en la negociación colectiva propiamente dicha ²⁸.

8. Uruguay

Muchos de los convenios colectivos celebrados en Uruguay regulan preponderantemente los aspectos más típicamente laborales que se vinculan con la formación y capacitación de los trabajadores, tales como los contratos de aprendizaje, las licencias para estudios, y la definición de categorías profesionales. Incluso, aunque con menor frecuencia, existen convenios colectivos de empresa que han complementado o especificado las normas generales contenidas en laudos y convenios de rama, adaptando a sus necesidades concretas las modalidades, los requisitos y la extensión del aprendizaje, así como las exigencias formativas de la categorización funcional.

²⁸ Por más que, en algunos casos, se han celebrado convenios para ejecutar programas de capacitación financiados por el FAT (por ejemplo, el convenio de 6/10/97 celebrado entre el Sindicato dos Eletricitários de São Paulo y Eletropaulo).

Más recientemente, merece especial atención la creación de un Fondo de Reversión Laboral de alcance nacional, financiado principalmente con aportes de los trabajadores y gestionado por la Junta Nacional de Empleo, de composición tripartita. Su origen fue concertado a través de un proceso de negociación, y posteriormente se plasmó en una norma legal heterónoma. Sus principales funciones consisten en desarrollar actividades de formación para la recapitación profesio-

nal, prestadas a través de entidades capacitadoras, y el otorgamiento en favor de los trabajadores desocupados de una suma adicional al subsidio de paro, mientras dure dicha acción formativa. Asimismo, el Fondo de Reconversión Laboral procede a apoyar los programas de capacitación pactados en convenios colectivos.

Entre los ensayos más recientes, sobresale el convenio colectivo del sector de la construcción, suscrito el 27/VI/97, por el cual las partes celebrantes acuerdan crear una Fundación para la Capacitación de los trabajadores de la industria de la Construcción, de integración bipartita.

Se prevé que este organismo gestione la financiación de acciones e instrumentos que permitan la capacitación profesional de los trabajadores y empleadores del sector y se constituye en el órgano emisor de certificaciones de aptitud profesional, que acrediten la aprobación de los cursos formativos.

Para ello, se cuenta con fondos suministrados por la Junta Nacional de Empleo, aportes bipartitos a cargo de los trabajadores y los empleadores que recaudará el Fondo Social y, una vez aprobados los estatutos sociales de la institución, por el Banco de Previsión Social, órgano oficial gestor de la seguridad social en el país.

Otros convenios colectivos de rama tratan de la capacitación en relación con los cambios tecnológicos, como es el caso de los correspondientes a los sectores metalúrgico, textil y bancario.

9. Reflexiones sobre la formación para la industria y la formación para la empresa

Son conocidas las ventajas de la negociación colectiva centralizada en cuanto a la extensión de su cobertura y a su funcionalidad como instrumento de gobierno del sistema de relaciones laborales.

Cuando la negociación recae sobre la formación profesional, además de confirmarse esas particularidades, se evidencian otras.

Así, por ejemplo, pareciera que la negociación colectiva de rama o sector no sólo permite crear órganos de administración y gestión, sino que también permite crear aportes generales del sector para la capacitación y, sobre todo, apuntar a una *formación para la industria*, que supere la exclusiva capacitación para una empresa determinada. Esto rever-

tiría obvias ventajas para el trabajador y para la economía nacional, pero también permitiría habilitar una modalidad en la industria y no sólo en la empresa. Se trataría así, de una formación más abierta –a toda una actividad–, y no limitada a las necesidades de una sola firma.

Sin embargo también se han señalado algunas desventajas, que derivan de la falta de suficiente homogeneidad en las realidades sectoriales, debido a la variada gama de actividades que corrientemente desarrollan las empresas (por ejemplo, en la industria metalúrgica, es dable encontrar desde pequeños talleres de fundición de metales, hasta ensambladoras de automóviles). Ello dificulta la gestión de programas formativos y acciones concretas de capacitación, que representen un interés general y compartido por todas las empresas de la rama, que contribuyen a negociar colectivamente soluciones de este tipo.

El mayor desenvolvimiento de una negociación en este nivel está dado, bien por efecto de normas heterónomas promocionales, bien porque se trata del ámbito en el cual tradicionalmente acostumbra a negociarse, como variable del modelo de relaciones colectivas de un país dado.