

IV

Convenios colectivos de empresa

1. Consideraciones generales

Parece necesario reconocer que, en términos comparativos, la negociación colectiva sobre formación profesional a nivel de la empresa, ha tenido un desarrollo limitado.

Ello se explica, más allá de las razones económicas, por un concepto clásico, bastante extendido entre los empresarios: la capacitación y formación profesional a ese nivel, constituye una prerrogativa del poder de dirección del empleador, por lo que no se trataría de una materia susceptible de negociación colectiva. Es representativa de esta concepción la norma contenida en el artículo 82 del Código del Trabajo de Chile, que prohíbe que la remuneración del aprendizaje sea regulada por negociación colectiva.

Sin embargo, la negociación colectiva de empresa sobre formación profesional se ve impulsada por las nuevas técnicas productivas y de gestión de personal. En efecto, estas revalorizan la capacitación de la mano de obra, incorporando conceptos tales como los de calidad total, círculos de calidad, "toyotismo", trabajo en equipos y polifuncionalidad, los cuales exigen una capacitación permanente. Lo mismo sucede, según ya fue mencionado, por efecto de las nuevas tecnologías que acortan el ciclo de vida del producto de la propia tecnología utilizada para producirlo, requiriendo la readaptación de la empresa y de su personal a los nuevos sistemas de producción de las nuevas mercaderías.

Se verifica así *una primera contradicción* entre la preocupación empresarial por el abatimiento o la contención de los costos laborales y la permanente y creciente necesidad de contar con personal calificado,

polifuncional, participativo, creativo e “involucrado” en los objetivos de la empresa. Para la moderna gestión de personal, la mano de obra deja de ser costo para convertirse en inversión; lo mismo sucede con su capacitación.

A partir del talante con el cual el empleador afronta esta contradicción, se detectan claramente, por un lado, empresas que no se ocupan de la capacitación y por lo tanto, convenios colectivos de empresa que no tratan el tema, y por otro, empresas y convenios que sí lo hacen, que serán las ejemplificadas en este capítulo.

No obstante, antes de pasar revista a dichas experiencias, por razones sistemáticas habría que dejar constancia aquí, de *una segunda contradicción* que opera en este terreno, que es la que se verifica entre la creciente necesidad de una mayor y mejor educación básica y la capacitación especial para una tarea determinada. En efecto, el permanente cambio tecnológico de nuestros días y la consecuente necesidad de polifuncionalidad y continua adaptación, vienen revalorizando la sólida educación básica general, dado que la capacitación exclusiva para una tarea determinada caduca rápidamente y es muy difícil reconvertirla sin la base de una amplia educación general. Esta nueva contradicción replantea la necesaria complementación del sistema educativo formal con las acciones previstas dentro del sistema de relaciones laborales, y dentro de éstas, las funcionalidades de los diversos niveles de negociación para la consecución de los distintos objetivos.

Y una *tercera contradicción*, muy importante en los terrenos genéricos del Derecho del trabajo y de las relaciones laborales –aunque sólo tangencialmente vinculado con la negociación colectiva de la formación profesional–, es la que se verifica entre la precarización y rotatividad del empleo –acentuada por la difusión de contratos temporales y precarios, de la subcontratación y la “deslaborización” del trabajo por cuenta ajena–, y la cada vez más necesaria capacitación del personal, que requiere de perspectivas de continuidad en el cargo, en la empresa o –por lo menos– en la industria, rama o sector de actividad.

2. Convenios de empresas multinacionales europeas

La negociación colectiva de empresa multinacional reúne, en cierto modo, la máxima centralización y la mayor descentralización. Alta centralización porque su ámbito supera aun al de toda una nación (con los pactos sociales y acuerdos marco nacionales), pudiendo alcanzar a

todos o muchos de los países en los que actúa la empresa. Descentralización, porque sigue siendo, en última instancia, un convenio de empresa.

Existen numerosas experiencias de negociación colectiva de reciente data, en el ámbito de diversas empresas multinacionales europeas. En términos generales, estas convenciones consagran especificaciones generales y programáticas sobre formación profesional, requiriendo luego la concreción de propósitos en cada espacio nacional y/o en cada centro productivo, establecimiento, unidad, etc.

Entre ellas, es posible destacar algunos de los ejemplos de mayor significación, como, por ejemplo, el acuerdo de la empresa Airbus, de 24/I/92. Se trata de un grupo empresarial perteneciente al sector aeronáutico, con su sede matriz situada en Francia, que a través del acuerdo comentado impulsa la creación de una institución representativa del personal, disponiendo, entre las variadas atribuciones que se le asignan, competencias asignadas a los delegados del personal, con carácter consultivo, en materia de formación profesional y de formación de seguridad en el trabajo.

También puede citarse el convenio de 19/IV/95, del ENI. Este conjunto empresarial multinacional de origen público, gira en el ramo de la energía y productos químicos, siendo Italia el país de su sede principal. El instrumento colectivo dispone la institución de un Comité de Empresa Europeo del personal del grupo, con competencias en materia de información y consulta acerca de la evolución de las actividades del conjunto en diversos aspectos, entre los cuales se destaca la formación profesional.

Otro caso es el acuerdo de 7/IX/95 de Hoechst, grupo multinacional de la industria química, con centro de operaciones matrices en Alemania. La dirección de la empresa y el Comité de la Empresa central dispusieron la creación de un Comité de Diálogo Europeo, bajo la sigla CDE. Entre los temas abarcados por este Comité, se determina una lista de asuntos considerados de importancia transnacional para las sociedades que integran el grupo, siendo objeto de examen las cuestiones relativas a la formación y el perfeccionamiento.

El acuerdo de Usinor y Sacilor, de 17/I/94, fue celebrado en estas empresas siderúrgicas, con sede central en Francia, para la creación de un Comité de Ligazón franco-alemán de representantes del personal

perteneciente al grupo. Tratándose también de un órgano de información y consulta, entre los temas que se inscriben como centro de interés para el mismo, se señalan las políticas de calificación que lleve adelante el grupo, así como las referidas a la formación inicial y permanente y la reconversión de los trabajadores.

3. España

Destaca, en España, el convenio colectivo de 3/VII/96 de CEPESA (Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima), en la que participaron las secciones sindicales de CC.OO., USO, UGT y SIRP en representación de los trabajadores.

De acuerdo con las disposiciones contenidas en el Capítulo VI sobre Formación, se define ésta como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros, especialmente atendiendo a los cambios tecnológicos y demandas de calidad.

Las partes reconocen que la formación debe ser considerada como una inversión que desarrolla la capacidad de producción y revaloriza la empresa.

Se persiguen, como objetivos comunes de las partes, el desarrollo técnico, el enriquecimiento personal, el sentido de seguridad, la eficacia en el desarrollo del trabajo, el incremento de la productividad y la motivación personal.

Para ello, deberá propugnarse que la formación en la empresa logre mejorar la seguridad en el trabajo, aumentar la productividad y eficacia, aceptar las exigencias de la calidad y facilitar a todos el patrimonio de conocimientos de la empresa.

Los objetivos y planes formativos serán establecidos por la dirección de la empresa y de los centros de trabajo, pero teniendo presente que el proceso de definición y realización del plan de formación deberá hacerse de forma participativa.

En este convenio, la capacitación no es solamente un derecho, sino también un deber del trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que sean necesarias.

Por su parte, se estructura una modalidad de formación denominada “modular”, que consiste en un proceso formativo continuo de los trabajadores, a fin de que se mantengan los conocimientos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo. Supone acciones de entrenamiento en las tareas habituales, en el propio puesto de trabajo, y consta de una descripción de la ejecución normalizada de tareas precisas y limitadas, con las explicaciones necesarias que permitan comprender el conjunto de la tarea y las razones de cada una de las acciones de que se compone. El conjunto de estos módulos de formación, conforma un manual de los contenidos de cada puesto de trabajo.

Desde el punto de vista de la estructura orgánica, se recurre a la constitución de Comités de Formación (de integración bipartita, con representantes del comité de empresa y de la compañía), a nivel de cada centro de trabajo, para cumplir la función participativa a la que se apunta en el acuerdo. Estos órganos tienen la competencia de establecer los requerimientos y las prioridades en materia de capacitación profesional y de comprobación de los resultados de las actividades formativas.

Por último, se consagra un derecho a la información sobre las políticas de formación en el seno de la empresa, instrumentándose lo necesario para su efectivización.

En general, los convenios colectivos de empresas españolas que ingresan en materia de formación, abordan uno o más de los siguientes asuntos: cursos de capacitación, licencias especiales, otros beneficios para facilitar la formación, disposiciones sobre formación en alternancia (trabajo-formación), participación de los representantes de los trabajadores, etc.²⁹

4. Estados Unidos de América

4.1. Datos sobre la evolución de la experiencia norteamericana

Si bien las experiencias en la materia poseen larga data, ha sido particularmente en las últimas dos décadas que la mayoría de los sindicatos estadounidenses han hecho de la formación y el desarrollo de los trabajadores, las principales prioridades en sus agendas de negociación colectiva.

La AFL-CIO señala en sus informes que los programas conjuntos entre empleadores y sindicatos, dirigidos a la formación, educación y

²⁹ Federico Durán López y ots., *ob. cit.*, págs. 271 y sgs.

desarrollo de los trabajadores, han servido para mejorar las relaciones laborales, aumentar la productividad, extender la seguridad en el trabajo y facilitar la movilidad de los trabajadores, dotándolos de niveles más elevados de habilidad y destreza en oficios transferibles.

Son numerosos los ejemplos de ramas de actividad en las que se han constituido Fondos de Financiamiento y Juntas Nacionales bipartitas para la administración de programas de Formación Profesional. Algunas de estas experiencias provienen de negociaciones colectivas en los sectores de actividad, o en ámbitos locales; otras, en cambio, son el resultado de convenios celebrados con grandes empresas, con presencia en distintos Estados y, en muchos casos, aun con establecimientos ubicados en otros países.

4.2. Algunas experiencias concretas

Entre los diversos ejemplos que es posible relevar, se encuentran los Comités de Entrenamiento en Aprendizaje (JATCs) en la *industria de la construcción*, surgidos de negociaciones colectivas entre empresas y sindicatos desde la década del 50, que administran programas anuales aplicables a aproximadamente 180.000 aprendices y 500.000 jornaleros, en más de 1000 localizaciones en USA y Canadá.

Asimismo, a nivel del *sector automotriz* se han desarrollado programas formativos, a través de la acción sindical de la UAW (Unites Automobile and Aerospace Workers Union) y de empresas como Ford, General Motors y Chrysler, entre quienes se celebró incluso un convenio colectivo único en 1993 (“The Big Three”), a través del cual ambas partes –trabajadores y empleadores– se comprometieron a continuar realizando acciones de entrenamiento y educación de la fuerza de trabajo.

En el *ramo de las telecomunicaciones*, dentro del marco de la denominada Alianza para el Crecimiento y Desarrollo del Empleo, se negoció un gran acuerdo en 1986 entre AT&T y los sindicatos CWA (Communications Workers of America) e IBEW (International Brotherhood of Electrical Workers); otro tanto ocurrió el mismo año entre la misma empresa y la última de las organizaciones sindicales nombradas, estableciendo el Programa de Oportunidades de Formación Continua, destinado a alcanzar al mayor número de trabajadores con el objetivo de elevar los niveles de seguridad y calidad de vida de los mismos. Muchos de los ejemplos recogidos en estas experiencias, fueron posterior-

mente extendidos en empresas como Ameritech, U.S. West, Bell Atlantic, Bell South, etc.

Dentro de las *actividades de servicios*, el sindicato SEIU (Service Employees International Union) ha negociado colectivamente acuerdos que estipulan programas conjuntos de formación profesional, cubriendo una variedad muy extensa de puestos de trabajo.

En el *sector público*, la AFSCME (American Federation of State, County and Municipal Employees) también viene negociando con éxito programas innovadores de capacitación y entrenamiento (p.ej., con las Agencias del Gobierno de la ciudad de Nueva York, la Corporación de la ciudad de Nueva York en materia de Salud y Hospitales, algunos Consejos Distritales del Estado de Illinois, entre los más señalables).

A nivel de *empresas aeronáuticas*, como la Boeing Co., se alcanzaron acuerdos negociados con el sindicato IAM (International Association of Machinists and Aerospace Workers); otro tanto ocurrió con H.R. Textron Inc. de California y la planta Folgers en Kansas City.

Argentina

Como ya se dijo, en Argentina ha prevalecido tradicionalmente, una negociación colectiva centralizada por rama o actividad económica. Sin embargo, en los últimos años ha crecido el número de convenios de empresa, pudiendo encontrarse algunos que abordan el tema de la capacitación.

En especial, esta materia ha aparecido, en algún caso muy notoriamente, en algunos convenios polémicos, celebrados ente 1993 y 1996 en empresas automotrices y mineras, algunas de las cuales se refieren a continuación.

5.1 El convenio colectivo General Motors-SMATA de 1993

Es éste el que más privilegia las actividades de capacitación y el que incluye programas concretos con carga horaria fija y facilidades para que los trabajadores tomen parte en los mismos.

El acuerdo de 1993 que se comenta, constituye una convención colectiva de empresa, en la que participaron como sujetos celebrantes una organización sindical de rama (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor) y la empresa (General Motors de Argentina S.A.).

Este acuerdo presenta una peculiaridad que resulta, en cierto modo, paradigmática, por cuanto al momento de su suscripción, no existía una empresa física instalada (sino que la misma proyectaba invertir y radicarse en el futuro) y, consecuentemente, tampoco existían trabajadores efectivamente contratados (sino que serían destinatarios del convenio aquellos trabajadores que se incorporasen recién a partir del inicio de las actividades productivas proyectadas).

Como se ve, se trataba de un convenio colectivo sin trabajadores y sin establecimiento, celebrado, por una parte, por un sindicato de rama que asumía la representación de los trabajadores que en el futuro serían contratados y pasaría a integrar el grupo profesional representado por el sindicato, y por otra parte, por una firma que se proponía instalar una planta con ese mismo giro y contratar determinado número de trabajadores en el régimen laboral reglamentado por el convenio en cuestión.

Las partes, cuya representatividad es reconocida recíprocamente en el convenio, declaran que su intención es orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera de contribuir conjuntamente al desarrollo personal de los empleados, a la expansión progresiva de la empresa y a la promoción del progreso de la sociedad argentina.

En las regulaciones acordadas, prevalece un concepto propio de la “fábrica flexible”, sobre la base de establecerse modalidades de producción en grupos semiautónomos, remuneraciones por productividad, la anualización de la jornada, la polivalencia funcional, representada por el establecimiento de sólo cuatro categorías y, en la materia que se examina, planes de capacitación profesional para los trabajadores (art. 17 sobre “Capacitación y Formación Profesional”).

Entre los variados aspectos que son objeto de negociación, se destacan algunos principios y mecanismos innovadores en esta última temática, tales como el principio de que la capacitación es una necesidad ineludible para que los empleados progresen en sus condiciones de trabajo. La formación pasa a ser considerada como un *derecho de los trabajadores* y una *obligación de la empresa*, la que se compromete a mantener programas de capacitación profesional y cultural, apoyando a los operarios en su crecimiento como personas. Entre las acciones concretas que se regulan por el acuerdo, la empresa asume la obligación de impartir cursos, conferencias o seminarios, incluso recurriendo a terceros, y con carácter gratuito para sus funcionarios.

Dicha capacitación será brindada en horas de trabajo o fuera de horario, en cuyo caso se remunerarán las horas suplementarias. Asimismo, se prevé la concesión de cambio de turno de trabajo del personal que realice estudios en instituciones oficiales o habilitadas, de nivel medio, técnico, superior o universitario.

La convención colectiva se complementa con un *anexo*, que contiene la *Programación Básica en materia de Entrenamiento y Capacitación de empleados por el término de 5 años (1994-1998)*, sobre la base de que, precisamente, educación, formación, entrenamiento y capacitación, son parte de un proceso continuo, en el que incluso se compromete la intervención de los asociados comerciales de la empresa (proveedores y distribuidores), como factor de multiplicación de aquel proceso educativo.

Los proyectos y acciones que se encaminan a tal fin consisten en procesos programados con largos horarios preestablecidos y dirigidos a la educación para:

- 1) la salud;
- 2) la convivencia en la empresa y en la sociedad;
- 3) la calidad;
- 4) el mantenimiento de la fábrica;
- 5) la manufactura de vehículos;
- 6) el servicio y atención de clientes;
- 7) la educación de becarios.

En este último caso, se estipula que un 2% del personal será iniciado como becario en las diferentes tareas que se cumplen en la empresa, manteniendo una instrucción técnico-práctica por un período de 2 años.

Se fija como meta de largo plazo que al menos un 30% de la fuerza de trabajo esté constituida por personas que empezaron sus carreras como becarios.

5.2. Convenio colectivo FIAT-SMATA

Siguiendo una orientación análoga a la adoptada en el convenio colectivo precedente, en 1996 SMATA celebró un acuerdo con la empre-

sa Fiat, entidad que resolvió reasumir directamente la dirección de las actividades productivas y comerciales en Argentina, radicando su inversión en el país.

En este caso, también se asume como enunciado de las partes celebrantes que, entre los factores de éxito del emprendimiento, resulta necesaria la adecuación del sistema de relaciones laborales basado en nuevas técnicas de organización del trabajo que prioricen la participación, capacitación e información.

Para ello, entre las acciones concretas que se pretenden regular por el convenio, los contratantes apuntan a la promoción del personal y la formación profesional de los trabajadores mecánicos.

Sobre la base de reconocer la importancia estratégica de la valoración profesional del personal, se considera necesario el establecimiento de un Plan de Capacitación constante en el tiempo, acompañando el desarrollo tecnológico y cultural. Para detectar periódicamente las necesidades generales de capacitación y proponer acciones que perfeccionen las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas por cada perfil profesional, se le reconocen atribuciones a la Comisión Mixta de Consulta y Prevención creada por el convenio colectivo. Este órgano deberá, asimismo, analizar los programas concretos y las modalidades de acción, especialmente en cuanto éstos tiendan a aumentar la empleabilidad presente y futura.

5.3. El convenio colectivo Toyota-SMATA

El convenio colectivo celebrado entre las partes, también en 1996, estableció que la nueva actividad que emprendería la empresa en la Argentina se caracterizaría por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos, conceptos implementados a través de un sistema específico de producción. Se expresa el común convencimiento sobre que el camino conjunto de negociación y relación estable y armónica habrá de confluir en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Entre los compromisos comunes que asumen los celebrantes del acuerdo, se destacan el favorecimiento de la polifuncionalidad y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente laboral que cumpla con las normas de seguridad e higiene, así como el aseguramiento a cada empleado de la oportunidad de desarrollar sus habilidades.

Por parte de los trabajadores, se señala como una de las responsabilidades principales su asistencia a todas las actividades de capacitación programadas por la empresa, sobre la base de considerar que capacitarse constantemente sobre el trabajo propio y el de los demás integrantes del equipo, constituye una clave central del funcionamiento de la actividad productiva de la empresa.

Con la creación de una Comisión de Seguimiento del Convenio, se disponen atribuciones para la misma en materia de colaboración con la empresa y sus empleados en la introducción, la implementación y el desarrollo de planes de capacitación y actividades de Círculos de Calidad. Estas metas se corresponden con la regulación específica que contiene el acuerdo sobre capacitación y formación profesional (art. 15), actividades que son reconocidas como una prioridad esencial. La metodología impulsada es la del entrenamiento en el trabajo, que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. Complementariamente, se prevé el dictado de cursos y actualización del personal en forma continua, como forma de optimizar el rendimiento y asegurar los principios del STP (sistema de producción Toyota).

5.4 El convenio colectivo Chrysler Argentina-SMATA

También en 1996 se acordó un convenio colectivo de trabajo para la planta que Chrysler se disponía a instalar en la ciudad de Córdoba, el que regula la capacitación en un capítulo especial (III).

La empresa y el sindicato coinciden en aceptar, según se expresa en el acuerdo, que la capacitación y el entrenamiento permanente de los empleados, representa hoy día un punto clave y necesario para la adecuación de las capacidades de los trabajadores y de la organización, a la evolución tecnológica, económica y social.

Para cumplir esa meta, se conviene desarrollar un programa de capacitación que sirva para preparar al personal, tanto en habilidades y conocimientos, como en actitudes, conductas y prácticas de trabajo.

Se prevé que ciertas acciones de capacitación (cursos, prácticas y entrenamiento organizados por la empresa para impartir conocimientos, destreza e información necesaria para las operaciones de fabricación), serán obligatorias para los trabajadores, y el tiempo que se disponga al efecto, será debidamente retribuido. Otras acciones, en cam-

bio, se estiman como voluntarias; tal el caso de los cursos y entrenamientos puestos a disposición del personal, estén o no relacionados directamente con la función que se cumple en la empresa o que se realicen con el objeto de promociones funcionales. Este tiempo de capacitación no será abonado por el empleador.

6. Paraguay: el convenio colectivo de ANDE (1993)

Este acuerdo constituye uno de los primeros y más completos convenios colectivos celebrados en el ámbito de una empresa estatal de Paraguay, incluyéndosele en esta reseña por dicha razón y por contener un tratamiento conceptual particularmente avanzado del derecho a la formación profesional. En efecto, incorpora un Capítulo VIII sobre “Capacitación y Desarrollo”, en el que se consagran algunos principios centrales en torno al instituto, destacándose la enunciación de que la capacitación es, al mismo tiempo, un *derecho del trabajador y una obligación del empleador*.

Al respecto, la cláusula 37.1 expresa textualmente que “las partes convienen en la importancia de la capacitación del personal de la institución, por lo cual se establece como derecho de los trabajadores y obligación de la empresa, la continuidad de la capacitación del personal, actualizándola tecnológica y administrativamente en todas sus formas”.

Se prevé, asimismo, la creación de Centros de Adiestramiento, bibliotecas, laboratorios de investigación, cursos y becas encaminadas a la formación y capacitación permanente de los trabajadores.

El convenio también establece la participación del Sitrande (Sindicato de Trabajadores de ANDE) en la gestión de capacitación y acuerda un régimen especial de tiempo para la capacitación, a través del reconocimiento de licencias destinadas a la formación profesional de los trabajadores.

7. Chile

No es frecuente en Chile, cuya negociación colectiva se caracteriza por su descentralización y escasa cobertura, que los contratos colectivos se ocupen del tema de la formación profesional. Más aun, una investigación reciente señala que las inversiones de las empresas en gestión del personal son inferiores a las otras.³⁰

³⁰ Malva Espinosa, *Sindicalismo en la empresa moderna*, Santiago 1997, pág. 38

Tal vez por eso, la ley 19.518 de 1997 sobre Capacitación y Empleo impone la constitución de comités bipartitos de capacitación en las empresas de quince o más trabajadores, con la atribución de acordar y evaluar los programas de capacitación que se desarrollen en la firma. A su vez, procura incentivar los acuerdos sobre programas de formación aumentando los subsidios provistos para los mismos, cuando estén acordados con el comité bipartito.³¹

La ley también prevé la constitución de un Consejo Nacional de Capacitación, de integración tripartita, asesor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Un antecedente interesante, en este caso sí de negociación colectiva propiamente dicha, estuvo dado por el contrato colectivo de 5/12/95, que plasmó el denominado “Acuerdo básico de confianza” de la empresa telefónica CTC.

En la parte dedicada a la formación, el acuerdo señala que la capacitación es esencial para la carrera de los funcionarios, asumiendo la empresa un compromiso de inversión en la materia. Establece el principio de no discriminación en todos los aspectos formativos y programa la adopción de un sistema de reconocimiento de titulaciones y calificaciones internas en materia de ascensos, concursos y evaluación de desempeño. Introduce el concepto de formación en el puesto de trabajo y compromete el apoyo de la empresa a iniciativas del sindicato en “actividades de formación extralaboral” y en “cursos de formación sindical”. El acuerdo prevé, asimismo, la creación de seis comisiones bipartitas, una de ellas sobre formación y capacitación.

El 1º de junio de 1998 entró en vigencia un nuevo contrato colectivo de CTC que, en lo esencial, ratifica los términos del “Acuerdo básico de confianza” de 1995.

8. México

El *convenio colectivo del sector electricidad* establece desde 1986, un capítulo sobre productividad, que contiene normas sobre:

- a) la preparación de los trabajadores;
- b) el adiestramiento y la capacitación;
- c) la instrucción e implementación de bibliotecas;

³¹ En rigor, este sistema no impone ni promueve la negociación colectiva propiamente dicha, ya que el comité bipartito no tiene composición exclusivamente sindical. De todos modos apunta, sí, a promover la participación de los trabajadores en las actividades de capacitación. No existe, por el momento, experiencia acumulada, que permita evaluar el sistema.

d) la concesión de Becas;

e) el desarrollo de prácticas profesionales.

Ese acuerdo de empresa prevé, asimismo, una detallada reglamentación del acceso a los cursos y la conservación por el trabajador de los derechos laborales durante el tiempo que duren los mismos.

Más recientemente, en 1996, el convenio colectivo celebrado por *Ford Motor Company S.A. (Planta de Estampado y Ensamble de Hermosillo)* y *el Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa* incluye disposiciones especiales sobre entrenamiento.

Las partes asumen el compromiso de impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores a través de programas de capacitación y adiestramiento, proporcionando los medios adecuados, dentro y/o fuera de las horas de trabajo. A estos fines, se promoverá, además, la rotación del personal en las diferentes operaciones en las áreas de trabajo, dentro o fuera de línea.

Se crea una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la que deberá establecer los programas de capacitación y adiestramiento, para fomentar especialmente la habilidad y la observancia de las normas de seguridad industrial, debiendo proporcionarse instalaciones y equipos adecuados para impartir el adiestramiento.

El *contrato colectivo de trabajo de Bancomer S.A.*, de 1996, prevé regulaciones en materia de Capacitación y Desarrollo de los trabajadores, sobre la base de algunas prestaciones como las becas para cursos sobre materias relacionadas con las actividades de la empresa. La capacitación y el adiestramiento deberán impartirse, en principio, durante la jornada de trabajo y podrán llevarse a cabo dentro o fuera de sus oficinas.

Los programas estarán dirigidos a actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, a informarlos sobre la aplicación de nuevas tecnologías referidas a la actividad financiera y a prepararlos para ocupar puestos vacantes, debiéndose reconocer este adiestramiento en la carrera funcional.

Una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento revisará periódicamente las necesidades de capacitación, los cursos y las técni-

cas didácticas aplicables; asimismo, evaluará –incluso estadísticamente– los resultados, a efectos de una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos. Implementará, además, lo necesario para contar con material didáctico impreso, de apoyo para cursos de todo tipo.

9. Perú: convención colectiva de trabajo de Magma Tintaya S.A. (1995)

Con fecha 1/VII/95, en el ámbito de esta empresa cuprífera que opera en el Departamento del Cusco, se suscribió un acta de entendimiento entre la Compañía y el Sindicato de Obreros, a través de cuya negociación colectiva se crea un Comité Conjunto Sindicato-Gerencia como proyecto de participación compartida en la gestión, entre cuyos objetivos se destaca la estabilidad en el empleo y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, dentro de un marco de relacionamiento que posibilite operaciones productivas y con costos competitivos. Con ese fin, se procurará adoptar acciones comunes que impliquen desde la reubicación del personal afectado y la oportunidad de entrenamiento para los nuevos puestos de trabajo, hasta un eventual servicio de colocación cuando no se encuentre otra posibilidad.

Además de algunos beneficios concretos en materia educativa y de formación, como la asignación anual por estudios, el otorgamiento de uniformes y útiles escolares y la concesión de becas para estudios superiores en favor de los hijos de los trabajadores, se pone el acento en la capacitación técnica de los operarios. La misma está prevista sobre la base del desarrollo permanente de programas de capacitación técnica, a cargo de la empresa, tendientes a mejorar los conocimientos de los trabajadores. Se emplearán instructores de procedencia interna y/o externa, y en este último caso, se recurrirá a entidades o institutos técnicos especializados.

10. Uruguay

A nivel de empresa, es posible señalar algunos convenios colectivos de interés, que han abordado el tema de la formación³². En el sector privado, uno de ellos es el celebrado el 28/XII/95 en el ámbito de la Fábrica Nacional de Papel S.A. por la organización sindical Centro Unión Obreros Papeleros y Celulosa (CUOPYC). Es el resultado de un intenso proceso de reconversión tecnológica y laboral, en el que se prevén algunas instancias en materia de capacitación (Cap. IX), partiendo del reconocimiento de que las personas son el factor clave para el éxito de la

³² Los dos casos que se citan a continuación están tomados de Héctor-Hugo Barbagelata, Jorge Rosenbaum Rímolo y Mario Garmendia Arigón, *El contenido de los convenios colectivos*, Montevideo 1998, págs. 90-92

empresa, y que su formación resulta imprescindible para alcanzar los niveles de productividad y rendimiento buscados.

Es por ello que las partes asumen el compromiso de fomentar e impulsar iniciativas al respecto, con acento especial en ciertas áreas como las de higiene y seguridad en el trabajo, orden y limpieza y medio ambiente. Se estructura, asimismo, una carrera funcional, asentada en tres pilares básicos: el desempeño, los conocimientos teóricos y los conocimientos prácticos. Para estos últimos, se estipula que la certificación deberá hacerse sobre la base de pruebas o procedimientos técnicos, de carácter objetivo. La postulación para la capacitación será de libre decisión de los trabajadores, seleccionándose los postulantes por parte del Facilitador y su equipo de trabajo. Por su parte, las bases de toda promoción será cometido de una Comisión Bipartita que se crea por el propio convenio con diversas competencias.

También en el sector público uruguayo se han celebrado algunos acuerdos colectivos de empresa, en los que la formación profesional constituye uno de los aspectos que las partes han considerado trascendentes para el establecimiento de relaciones laborales en el proceso de reestructuración de las empresas estatales.

Tal el caso del convenio colectivo de la Administración Nacional de Puertos, de 12/XII/1997, celebrado con el SUANP (Sindicato Unico de la ANP). En el mismo, la ANP asume el compromiso de impulsar y facilitar la capacitación de todos los funcionarios, a cuyos efectos se regulan modalidades de prácticas y pasantías, así como incentivos para la asistencia a cursos en el exterior³³.

11. Venezuela: contratos colectivos de empresas de la industria petrolera

Los convenios colectivos celebrados entre la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus similares de Venezuela (Fedepetrol) y la Federación de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus derivados de Venezuela (Fetrahidrocarburos), por un lado, y respectivamente las empresas Lagoven S.A., Corpoven S.A. y Maraven S.A., Filiales de Petróleos de Venezuela S.A., prevén la concesión de becas para cursar estudios técnicos, industriales, profesionales, especializados o prácticos, en centros o institutos de instrucción o especialización, nacionales o extranjeros. Dichas becas alcanzan a los trabajadores y se asignan de acuerdo a un porcentaje de cupos que se determina en fun-

33 Otros ejemplos de convenios colectivos de empresa son comentados por Barreto Ghione, Hugo, *Negociación colectiva y formación profesional*, en "IX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Biblioteca de Derecho Laboral N° 14, Montevideo 1998, págs. 211 y sigs.

ción del número de personal ocupado y de las regiones laborales. Similar beneficio se instituye en favor de los hijos de trabajadores de las empresas, dándose preferencia a las orientaciones de entrenamiento para el desarrollo industrial del país que lleva a cabo el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

Sin perjuicio de ello, las compañías desarrollan programas educativos preescolares y de educación básica, destinados a hijos, hermanos, nietos y sobrinos menores de los trabajadores en el ámbito de sus propias escuelas, atendidas por personal docente especializado, con equipos, útiles y materiales, así como transporte escolar y parques infantiles que proveen y sostienen las propias empresas.

Algunas conclusiones

1. Una primera conclusión que parece indiscutible luego de este breve trayecto, se refiere a *la procedencia del ingreso de la negociación colectiva a la formación profesional*. Por un lado, el volumen y la calidad de los acuerdos colectivos sobre el tema parecen legitimar a la autonomía colectiva. Por otro lado, las circunstancias de ser la formación un derecho subjetivo del trabajador y una obligación del empleador, y de entrar en relación directa con los otros derechos laborales y condiciones de trabajo, conllevan la posibilidad –y la conveniencia– de ser regulada por la autonomía colectiva.

Al mismo tiempo, siendo la capacitación un instrumento de productividad y eficacia empresarial regulable por la negociación colectiva, ésta viene a operar como punto de conexión, puente o instrumento de armonización de la formación profesional en tanto derecho subjetivo y la capacitación en cuanto prerrogativa e interés del empleador.

2. Una segunda conclusión consiste en la constatación de la *despareja intensidad y calidad* con las que, hasta ahora, la autonomía colectiva aborda la formación profesional.

3. En tercer lugar, las experiencias más articuladas, difundidas, avanzadas y exitosas, parecen preferir *el gobierno de la política contractual de formación a niveles centralizados* (acuerdos marco, pactos sociales, negociación colectiva de rama o actividad), y la aplicación específica de tales lineamientos en niveles centralizados (rama o actividad) o descentralizados (empresa). Más aun, la inadecuación de la negociación colectiva descentralizada a las pequeñas empresas, se manifiesta en la necesidad, constatada en algunos países que promueven, para éstas, la formulación de programas de formación agrupados, de *“resectorializarlas”*.

4. En cuarto término, parecen existir *relaciones ambiguas entre la negociación colectiva de la formación profesional y los nuevos paradigmas productivos y de gestión personal*.

Por un lado, las políticas de reducción de costos laborales y de rotación de plantillas se contradicen con la necesidad de *inversión en capacitación permanente* y de involucramiento del personal. La negociación colectiva puede operar en uno u otro sentido, aunque el segundo parece ser el único funcional con los principios del Derecho del trabajo, con los objetivos de la formación y con las estrategias empresarias de más aliento.

Por otro, la negociación colectiva no puede perder de vista que el cambio tecnológico, la flexibilidad productiva y la empleabilidad requieren de una educación básica general y no sólo de la capacitación o adiestramiento específico para una tarea determinada.

5. Una quinta conclusión se refiere a la repercusión de la irrupción de la negociación colectiva en la formación, sobre *el papel de los Ministerios de Trabajo en materia de capacitación*.

Por una parte, el Ministerio de Trabajo sigue siendo el órgano gubernamental responsable de la política de formación profesional, en tanto obligación o fin del Estado. En este marco la negociación colectiva es subsidiaria de la acción estatal.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo es el órgano estatal responsable de las relaciones laborales y de la fiscalización administrativa de los derechos de los trabajadores. En este marco, el papel del Ministerio de Trabajo deber ser básicamente la promoción de la negociación colectiva.

6. Finalmente, *¿qué puede aportar la negociación colectiva a la formación profesional?*

Primeramente, la negociación colectiva es fuente reglamentaria de los efectos de la formación profesional sobre la relación de trabajo (salarios, licencias, categorías, polifuncionalidad, organización del trabajo, etc.), y viceversa. Los desarrollos del Derecho francés sobre las licencias para formación y el capital de tiempo de formación, son suficientemente ilustrativos al respecto.

En segundo término, la negociación colectiva es un instrumento de aplicación concreta y/o adaptación de las normas generales de formación a las necesidades específicas del sector y/o de la empresa.

En tercer lugar, la negociación colectiva es fuente de control y participación sindical en la capacitación y por esa vía, elemento de legitimación de los programas y actividades de formación profesional. No en vano el país que tiene más desarrollada la política convencional de formación (Francia), es también aquél en el cual los empleadores más aportan a la capacitación (1,5% según la ley y los acuerdos interprofesionales, pero 3,2% promedial en la realidad). En esta línea, un informe de la OIT incluye a la participación de los actores sociales entre los requisitos de éxito de un sistema de formación profesional ³⁴.

Y finalmente, en cuanto instrumento participativo, la negociación colectiva introduce una dosis de democratización en la planificación y el desarrollo de la formación profesional, lo cual debe, indiscutiblemente, ser promovido. No sólo por el efecto legitimante que viene de exponerse, sino además y fundamentalmente, por la propia prioridad de los valores democráticos de la sociedad en su conjunto y de cada uno de los sistemas que la componen. Porque como bien se ha dicho, “las relaciones de trabajo, individuales y colectivas, expresan y realimentan los valores de la sociedad en la que se desarrollan. Así como una sociedad no es realmente democrática si sus relaciones de trabajo no lo son –y usualmente no lo son cuando la sociedad es imperfectamente democrática–”³⁵, lo mismo sucede con otras instituciones conexas, como la formación profesional.

³⁴ OIT, *World employment report, cit.*, pág. 82.

³⁵ Mario Ackerman, *La negociación colectiva como instrumento para la aplicación del convenio 111 de la OIT*, Santiago, 1998, Pág. 7.

