

Formación profesional en la negociación colectiva

*Herramientas para la trans**f**ormación*

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 Interconfederales 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 invalorable 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

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 constatarse que la recapacitación profesional es sí, un elemento esencial, casi indispensable, para la recolocación de desempleados⁵.

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

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.

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 *séxto 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.

I

Diálogo social internacional

1. Consideraciones generales

Tanto la denominada “globalización” de la economía, como las prácticas más exitosas o promisorias de integración regional (claramente, la Unión Europea), ponen de relieve, cuando se profundiza un poco el análisis –algo más allá de la mera comparación de costos–, la importancia, por una parte, de la formación profesional, y por otra parte, de la negociación colectiva multinacional en sentido lato.

En efecto, la convicción de que las verdaderas ventajas comparativas en el comercio internacional radican, en el mediano y largo plazo, mucho menos en los costos que en la disponibilidad de adecuadas infraestructuras y de mano de obra altamente calificada para el manejo de la tecnología y preparada para adaptarse a sus cambios⁹, destaca la importancia estratégica de la capacitación en el marco de la competencia económica internacional. Esto determina, en términos económicos, la preferencia por una estrategia productiva basada en el valor añadido por sobre una de reducción de los costos¹⁰.

Así, “en el largo plazo, las normas de competencia laboral se perfilan con un enorme potencial en el plano internacional, actuando como marco de referencia capaz de exhibir los planos de competitividad entre países sobre una base más sólida, eficiente, justa y equitativa que la que ha prevalecido hasta ahora. Ello contribuirá a que las decisiones sobre movimiento de capitales, flujos de inversión, reubicación de la producción, relaciones comerciales y migraciones laborales, se realicen en base al conocimiento, reconocimiento y valorización de la calidad de los recursos humanos disponibles en determinado país, región, zona o localidad, en contraposición a decisiones tomadas exclusivamente a

⁹ Robert Reich, *El trabajo de las naciones*, trad. esp., Buenos Aires 1993, págs. 13, 18, 153 y 256 a 258.

¹⁰ Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Priore, *Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1995, vol. 114 Nº 2, págs. 165 a 174.

partir de bajos costos laborales y libre disponibilidad de recursos naturales. A nivel de cada país, se estimulará y elevará la conciencia sobre la necesidad de invertir en formación de capital humano como resorte fundamental de las ventajas comparativas en el mercado mundial”¹¹.

Estas mismas consideraciones son válidas, *mutatis mutandi*, en el marco de los procesos de integración regional. En ellos, la educación y la formación profesional son ejes básicos de la competitividad del bloque regional en cuestión, pero al mismo tiempo surgen las necesidades de compatibilización de los sistemas nacionales, por ejemplo, en materia de certificación.

Paralelamente, es ya conocido el importante papel de la negociación colectiva y de otras formas de diálogo social en el marco de los espacios de integración regional¹². Así es que en la Unión Europea se han registrado experiencias destacables de diálogo social en materia de formación profesional, que vale la pena registrar. En el Mercosur, la discusión entre representantes gubernamentales, sindicales y empresariales ha estado presente pero no ha plasmado, por el momento, en acuerdos relevantes.

2. La experiencia de la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea, el abordaje de la formación profesional por la negociación colectiva se plasmó a través del denominado Diálogo Social, del que participan las confederaciones de la industria nucleadas en la UNICE y las confederaciones sindicales que agrupa la CES.

La base de las prácticas comunitarias está estipulada en el Tratado de la CEE (de 25/III/57), que en su artículo 118 B dispone que la Comisión se esfuerce en desarrollar el diálogo entre los interlocutores sociales a nivel europeo, pudiendo llegar, si aquellos lo estiman deseable, a relaciones convencionales.

A su vez, el Acuerdo sobre la política social de 1992 (7/II/92), prevé en su art. 3º que la Comisión tiene por cometidos promover la consulta de los interlocutores sociales a nivel comunitario y tomar toda medida útil para facilitar el diálogo, velando por mantener el equilibrio de las partes. Para lograrlo, con anterioridad a la presentación de proposiciones en el dominio de la política social, se consultará a los interlocutores sobre la orientación posible de una acción comunitaria¹³.

¹¹ María Angélica Ducci, *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*, en OIT, “Formación basada en competencia laboral”, Montevideo 1997, pág. 25.

¹² Oscar Ermida Uriarte, *Negociación colectiva e integración regional*, en “Mercosur y Derecho laboral”, Montevideo 1996, págs. 73 y siguientes, especialmente págs. 79 y siguientes.

¹³ Sobre el régimen actualmente vigente de interacción entre autonomía y heteronomía normativas en la Unión Europea, puede verse: María del Mar Ruiz Castillo, *El Diálogo social en el ámbito de la Unión Europea*, en la Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid 1997, N° 85 págs. 707 y sigs. esp. págs. 715 a 719 y 722 a 724.

Las vías a través de las cuales se estimula el diálogo social consisten, en lo fundamental, en consultas a los interlocutores sociales, obteniéndose *avisos* o *pareceres* (dictámenes) y *recomendaciones* de las organizaciones europeas de empresarios y trabajadores, o en negociaciones entre aquellos, las que pueden concluir en un *acuerdo*. En este contexto, se han establecido numerosos *dictámenes comunes* u *opiniones conjuntas*, algunos de los cuales refieren –precisamente– a la formación profesional.

De modo concomitante, a partir de la década del sesenta, se recurrió a la creación de diversos Comités Consultivos Profesionales, de composición tripartita, contándose entre ellos con un Comité sobre Formación Profesional.

Asimismo, existen niveles generales de concertación en cuestiones tales como las políticas de empleo, una de cuyas instancias es la del Comité Permanente del Empleo (creado en 1970), entre cuyas temáticas ha abordado, precisamente, la formación profesional.

En forma paralela, también se han encauzado formas de diálogo social de carácter sectorial, en especial a partir de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero, (CECA, 1952), como una instancia precursora en este campo.

Por su parte, periódicamente se llevan a cabo cumbres del diálogo social, que reúnen a los interlocutores sociales europeos de más alto nivel y que cuentan con un grupo de trabajo sobre educación y formación.

En suma, es posible sostener que el conjunto de las experiencias descritas ha contribuido a la conformación de un sistema europeo de relaciones profesionales, estimulando y favoreciendo el desarrollo de la autonomía colectiva, por la vía de un fuerte desenvolvimiento de la negociación colectiva en sentido amplio.

2.1. Enumeración

Una extensa nómina de instrumentos convencionales generales se refieren a la formación profesional, tal como se ha destacado. Pueden citarse, indicativamente, los siguientes documentos que, de acuerdo con su importancia, se enuncian siguiendo un criterio cronológico de aprobación:

- 1.- Dictamen común concerniente a la estrategia de cooperación para el crecimiento del empleo de 6/XI/86;
- 2.- Dictamen común sobre la formación y la motivación, la información y la consulta de 6/III/87;
- 3.- Dictamen común referido a la creación de un espacio europeo de movilidad profesional y geográfica y el mejoramiento del funcionamiento del mercado de trabajo en Europa, de 13/II/90;
- 4.- Dictamen común sobre la educación básica, la formación inicial y la formación profesional de adultos, de 19/VI/90;
- 5.- Dictamen común relativo a las nuevas tecnologías, la organización del trabajo y la adaptabilidad del mercado de trabajo, de 10/I/91;
- 6.- Acuerdo concerniente al rol de los interlocutores sociales, de 31/X/91;
- 7.- Dictamen común referido a las modalidades susceptibles de permitir el acceso efectivo más duradero posible a la formación, de 20/XII/91;
- 8.- Dictamen común sobre las cualificaciones profesionales y su validación, de 13/X/92;
- 9.- Recomendación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empleadores de Europa (UNICE) y del Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), relativo al funcionamiento de los comités consultivos interprofesionales, de VI/93;
- 10.- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas sobre el acceso a la formación profesional permanente, de 30/VI/93;
- 11.- Dictamen común sobre las acciones y el rol futuro de la Comunidad en el dominio de la educación y la formación, en consideración al rol de los interlocutores sociales, de 28/VII/93;

- 12.- Propuesta de los interlocutores sociales relativa a la puesta en marcha del acuerdo anexo al Protocolo sobre la Política Social del Tratado de la Unión Europea, de 29/X/93;
- 13.- Dictamen común sobre las mujeres y la formación, de 3/XII/93;
- 14.- Esquema director para las grandes orientaciones de las políticas económicas, de 5/XII/93;
- 15.- Dictamen común sobre la contribución de la formación profesional a la lucha contra el paro y la reinserción de los desocupados en el mercado de trabajo, considerando la nueva situación creada por el Libro Blanco, de 4/IV/95;
- 16.- Orientaciones de los interlocutores sociales para transformar la recuperación en un proceso de crecimiento durable y creador de empleos. Dictamen común elaborado por el grupo macroeconómico del diálogo social, de 16/V/95;
- 17.- Política de empleo establecida en el Consejo Europeo de Essen. Declaración común de los interlocutores sociales europeos dirigida al Consejo Europeo de Madrid de diciembre de 1995, de 21/X/95;
- 18.- Comunicación de Conclusiones del Consejo de las Comunidades Europeas sobre el Libro Blanco “Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva”, de 6/V/96.
- 19.- Comunicación a los Estados Miembros por la que se fijan las orientaciones modificadas para los programas operativos o las subvenciones globales que los Estados miembros están invitados a presentar en el marco de la iniciativa comunitaria sobre Adaptación de los Trabajadores a las Transformaciones industriales (ADAPT) destinada a fomentar el empleo y la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales (publicada en el Diario Oficial de las CC.EE. de fecha 10/VII/96).

Concomitantemente, diversos documentos recogen los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales en los niveles sectoriales. Entre los más trascendentes, es posible destacar:

A) En la Agricultura

- 1.- Dictamen referido al perfeccionamiento profesional y el cese de actividades de trabajadores agrícolas en el marco de medidas socioculturales propuestas por la Comisión, de 23/V/79;
- 2.- Dictamen sobre los aspectos sociales de la política agrícola común, de 1981;
- 3.- Dictamen en materia de formación de los trabajadores agrícolas, de 26/XI/82;
- 4.- Dictamen concerniente a las medidas socio estructurales de acompañamiento de la política agrícola común, de 24/XI/86;
- 5.- Dictamen sobre la formación agrícola, de 18/XI/93.

B) En la Navegación Interior

- 1.- Dictamen sobre un proyecto de directiva para el reconocimiento recíproco de certificados de conducta, de 21/X/88;
- 2.- Conclusiones del grupo de trabajo "Formación profesional", de 21/I/88.

C) En el Transporte por Ferrocarril

- 1.- Dictamen sobre el proyecto de directiva de la Comisión europea concerniente a los permisos de las empresas ferroviarias, de X/93.

D) En la Pesca Marítima

- 1.- Recomendación relativa a la formación profesional dentro de la pesca marítima, de 12/XII/90;
- 2.- Recomendaciones adoptadas en el seminario consagrado a los aspectos sociales de la política común de pesca, de 8/IV/92.

E) En el Comercio

- 1.- Memorándum referido a la formación en el comercio detallista, de 19/X/88.

F) En la Costura

- 1.- Declaración común sobre el empleo. Declaración sobre las prioridades de Essen en materia de empleo, de 16/XI/95.

G) En la Industria de Limpieza

- 1.- Orientaciones adoptadas por la FENI y la Euro-FIET en el marco del diálogo social sobre la formación profesional, de 9/II/95.

H) Textiles y Vestido

- 1.- Dictamen común por un mejor acceso de las mujeres a la formación profesional en el sector de textiles y vestimenta, de 16/VI/94.

Por su proyección en el campo de la formación profesional, examinaremos los aspectos más destacados que contienen algunos de los pronunciamientos comunitarios en la materia.

**2.2. *El Dictamen Común de 19 de junio de 1990
sobre la enseñanza básica, la formación profesional inicial
y la formación de adultos***

El pronunciamiento de referencia parte de la base de estimar que este tema asume un rol fundamental en la estrategia de realización del mercado interior en el proceso de integración europea.

Los actores sociales, poniendo en práctica las consultas y negociaciones propias del diálogo social, asumen en esta instancia como antecedente, su Dictamen Común de 6 de marzo de 1987, por el que se reconoce que el proceso de introducción de nuevas tecnologías resultará económicamente más rentable y socialmente aceptable, si es acompañado, entre otros aspectos, por una formación eficaz y una motivación de los trabajadores de la empresa en todos los niveles, que les permita asumir –a través de su compromiso personal– los esfuerzos de adaptación y de formación requeridos al efecto.

Los principales enunciados del Dictamen de 1990, desarrollan los aspectos teleológicos y programáticos de la enseñanza y la formación profesional.

Desde el punto de vista finalístico, se entiende que la educación básica y la formación profesional son necesarias tanto para que los ciudadanos de la Unión Europea puedan realizar sus derechos, como para que la propia unidad europea se desarrolle con éxito.

Ello significa que, de acuerdo con los propósitos enunciados en el Dictamen, la formación profesional debe ser enfocada como un instrumento de efectivización de los derechos del ciudadano, al mismo tiempo que, en el desenvolvimiento del proceso de integración, la educación es considerada como una trascendente inversión. Por un lado, pues, la formación es *un derecho ciudadano*; por otro, es *una inversión*.

Por su parte, el pronunciamiento comunitario incluye una formulación del *contenido programático* o de principios sobre:

- (a) la educación básica, la formación profesional inicial y el ingreso al trabajo;
- (b) la igualdad de oportunidades;
- (c) la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formación profesional inicial;
- (d) la responsabilidad directa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formación profesional de adultos (recapitación, formación continua, etc.).

Con relación a esta última, los interlocutores sociales consideran que debe prestarse una atención especial a ciertos problemas de inserción profesional y de reciclaje de los adultos, en particular respecto de los trabajadores menos cualificados, las pequeñas y medianas empresas, los hombres y las mujeres que acrediten dificultades en su reingreso al mercado de trabajo, los trabajadores migrantes o sus hijos, las minorías étnicas, las personas discapacitadas y los desocupados de larga duración.

Se demanda por las partes autoras del Dictamen, que las medidas que se adopten promuevan el mayor acceso posible a las oportunidades de formación.

En materia financiera, se propone que los costos de la formación profesional continua decidida por la empresa y conforme a las necesi-

dades de ésta, deberá ser de cargo del empleador, sin perjuicio de promoverse que el costo integral de esa formación –sea la que se realice dentro de la empresa como en el exterior–, pueda ser deducido de los impuestos.

Finalmente, cabe destacar que la regla que inspira este parecer común de los actores sociales se asienta en la libre elección, por parte de cada trabajador, del tipo de formación que se corresponda a su necesidad de desarrollo personal y a su propio proyecto profesional, sin perjuicio de ser ayudado por las acciones de formación financiadas por fondos públicos o deducciones fiscales u otras modalidades que prevean las legislaciones nacionales.

Un pronunciamiento de las partes sociales posterior al examinado (el dictamen común de 6 de noviembre de 1990), introduce un desarrollo de aquél, versando más concretamente sobre *la transición de la escuela a la vida adulta y profesional*.

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)

Este Dictamen parte, igualmente, de la norma de 1987, interpretando que la competitividad de la Europa del futuro dependerá de la aptitud de medir su concurrencia en términos de calidad y de servicio, debiendo contar para ello con una población activa altamente calificada y motivada, capaz de responder al proceso permanente de cambios tecnológicos, económicos y sociales. La inversión en educación y formación para permitir la adquisición de competencias y calificaciones, a todos los niveles y en toda la sociedad, según estiman los actores sociales, resulta más que vital en las dinámicas condiciones del mercado de trabajo.

A partir de esa premisa, las partes entienden que la cuestión de las calificaciones profesionales y de su validación, es de gran importancia, siéndolo concientes de su extrema complejidad, tanto a nivel nacional como de Europa en su conjunto. Para ello, es necesario un acercamiento concertado que establezca una información recíproca y aporte la máxima transparencia en el ámbito europeo.

No obstante el desarrollo de numerosas actividades en esta área, y de la adopción de la Directiva del Consejo de 21/XII/88 sobre un sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales de una du-

ración mínima de tres años y de programas tales como Eurotecnet, Forcem, Erasmus, Petra y Lingua, existe una preocupación de los interlocutores sociales por la ausencia de consultas en ciertos casos como, por ejemplo, las “eurocalificaciones”, y por la falta de coordinación de las diferentes iniciativas en el seno de la Comisión de la CEE.

Por ello, se trazan algunos *principios rectores*, consistentes en lo fundamental en:

- a) la transferibilidad de las calificaciones y los diplomas profesionales dentro de toda Europa;
- b) la transparencia y claridad de los objetivos (principalmente en materia de evaluación y validación);
- c) la necesidad de que se consideren las competencias y conocimientos de los trabajadores, adquiridos fuera del sistema formal de educación y de validación (como, por ejemplo, el aprendizaje por la experiencia);
- d) el entendimiento de que las calificaciones y los diplomas no son un fin por sí mismos, pero sí constituyen un medio de garantizar una mano de obra más competente;
- e) la advertencia de que, para invertir en formación, es conveniente verificar si el sistema utilizado permite adquirir las competencias requeridas;
- f) la condición de que los empleadores y sindicatos –en función de un principio fundamental de diálogo social– aporten su experiencia a la empresa en todos los problemas relativos al empleo, a la educación y a la formación;
- g) el principio de que una cooperación concreta entre los interlocutores sociales, como la que se practica especialmente a través de la negociación colectiva, resulta útil para desarrollar las calificaciones y los sistemas que las dispensan.

2.4. El Dictamen Común de 3 de diciembre de 1993 sobre las mujeres y la formación profesional

La importancia de esta proyección del tema de la capacitación, está directamente vinculada con la presencia creciente de mano de obra fe-

menina en el mercado de trabajo comunitario, lo que se traduce en la necesidad de desarrollar la educación y la formación profesional de las mujeres, sobre la base de una igualdad de oportunidades respecto de los hombres.

Con anterioridad, en el Dictamen de 19/VI/90, los participantes habían establecido el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, y –en particular– de favorecer la participación de las mujeres en las acciones sobre formación, a través de medidas concretas que impulsaran dicha formación en los asuntos en los que las mujeres se encuentran efectivamente subrepresentadas.

Si bien se estima que en los últimos años, tanto los derechos legales como la protección jurídica de las mujeres, han sido atendidos a nivel europeo, al igual que sus perspectivas de carrera y la diversificación de elecciones profesionales de las jóvenes, el Dictamen sostiene que deberían acelerarse esas tendencias, reforzándolas a través de una acción complementaria respecto de grupos específicos, que requieren un sostén especial.

No debe olvidarse, de acuerdo a la opinión de los actores sociales, que la posición de las mujeres en el trabajo se halla fuertemente influida por las actitudes culturales dominantes en la sociedad en general, y muy particularmente en el seno de la familia, lo que traba su plena integración al mundo del trabajo. Y en el terreno de la práctica, se constata que las mujeres no participan en pie de igualdad con los hombres en la formación profesional.

Los cambios demográficos determinan que tanto los jóvenes como las mujeres, en el largo plazo, habrán de participar en el mercado de trabajo en un número altamente significativo; de hecho, ellos constituyen la mayoría de los detentadores de empleos nuevos creados en los años noventa, formando parte también de la mayoría de los desocupados de la Comunidad.

Por eso, el Dictamen propone la adopción de medidas que garanticen el acceso de las mujeres a la capacitación profesional inicial y continua, en especial atendiendo a aquellas que acceden por primera vez al trabajo, se encuentran desocupadas, se reintegran al trabajo o habitan zonas rurales.

De allí que a través de este Dictamen, se invite a los Estados a perseguir estrategias positivas a efectos de promover una formación de las

mujeres que amplíe el abanico de posibilidades de empleo y de progreso en su carrera profesional.

Para ello, se propone aumentar el espectro de la información disponible y establecer medidas que garanticen la igualdad de oportunidad para el acceso a la formación profesional de las mujeres, a través de prácticas que incluyan criterios de selección y recursos destinados a programas de capacitación, a todos los niveles (en el seno de las empresas públicas y privadas, y en los ámbitos local, regional, nacional y comunitario).

Asimismo, se recomienda tener en cuenta la necesidad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, a cuyos efectos se sugiere estudiar la promoción de programas de formación abiertos y a distancia.

En cuanto a los parámetros culturales, se recomienda promover un proceso evolutivo, a través de medidas concretas, como –a vía de ejemplo– la eliminación de los prejuicios fundados en el sexo para la elección de materias y la aplicación de métodos de instrucción en los establecimientos de enseñanza, la sensibilización de entrenadores y gestores de empresas respecto de los obstáculos potenciales para la integración de las mujeres a un gran número de empleos que habrán de crearse y empleos de naturaleza técnica, etc.

De conformidad con este Dictamen, también debería ponerse a disposición de los alumnos –sin distinción de sexos–, un servicio de orientación profesional eficaz y provisto de recursos suficientes, con dimensión europea, que proporcione información sobre las perspectivas de capacitación y de trabajo en todas las etapas de la vida profesional.

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

El documento parte del concepto de que la evolución permanente del mundo del trabajo exige que los trabajadores velen por su formación a lo largo de toda la vida, asumiendo cada individuo su cuota parte de responsabilidad en este punto. Para ello se requiere también que las autoridades responsables hagan todos los esfuerzos necesarios para que se cuente con recursos convenientes para la formación básica y para permitir el acceso de todos a la orientación profesional.

Entre las medidas recomendadas, se destacan:

- a) la promoción de programas de pasantías profesionales para los jóvenes;
- b) el mejoramiento de los sistemas de formación profesional inicial, para que ésta sea suficiente y de gran calidad;
- c) el ofrecimiento por las autoridades públicas de posibilidades de reciclaje de alta calidad a los desocupados de larga duración, permitiendo renovar incluso su motivación y sus perspectivas de reinserción en el mercado de trabajo, a través del acceso a un buen empleo;
- d) la promoción de los dispositivos de información y de orientación, servicios éstos considerados de crucial importancia para todos los grupos de la población (empleados o desocupados), y que deberían igualmente ayudar a comprender cuál es el tipo de formación requerida y dónde es posible adquirirla;
- e) el reconocimiento de que los interlocutores sociales juegan un papel importante en favor de ese proceso de información.

Para lograr estas metas, se resalta la interacción que debería existir entre los actores sociales y el sector educativo, tanto en términos de contribución de las empresas a los programas de educación y de formación (comprendiendo las pasantías de formación profesional), como de transición entre la escuela y la vida activa. De allí la conveniencia de estrechar los lazos mutuos entre los establecimientos de enseñanza y las empresas.

Se entiende que el programa comunitario de formación profesional “Leonardo da Vinci” puede jugar un rol trascendente con la participación activa y continua de los interlocutores sociales, en todos los niveles, al tiempo que los recursos de los fondos estructurales europeos deberían constituir la principal fuente de inversión pública en la formación, ayudando a los desocupados, así como a los trabajadores y los empleadores que deben enfrentar condiciones de empleo difíciles, resultantes de la reconversión industrial.

2.6. Acuerdos u opiniones comunes sectoriales

Además de los recién mencionados dictámenes comunes generales, se registran en la Unión Europea diversos dictámenes, acuerdos u opiniones comunes o bipartitas sectoriales, esto es, restringidas a una determinada rama de actividad, aunque en el conjunto de Europa. Estos acuerdos o declaraciones han sido formulados por organizaciones profesionales sectoriales europeas, y versan total o parcialmente, sobre formación profesional.

Cabe destacar, entre ellas, el Dictamen sectorial de la agricultura de 24 de noviembre de 1986, las conclusiones del grupo de trabajo sobre formación profesional en el sector navegación interior, de 21 de enero de 1988, las recomendaciones sectoriales en la pesca marítima, de 12 de diciembre de 1990, y la Declaración común sobre el empleo, Declaración sobre las prioridades de Essen de noviembre de 1995, etc. Con referencia a esta última, cabe señalar que, sobre la base de que la producción textil, de la vestimenta y del cuero continúa siendo aún el principal empleador industrial de Europa, y de que la costura ocupa, directa e indirectamente, medio millón de personas en la Unión Europea, las organizaciones representativas de este sector (Confederación Europea de la Industria de la Costura y Comité Sindical Europeo de los Textiles, la Vestimenta y el Cuero) entendieron pertinente complementar la declaración conjunta sobre el empleo, adoptada en el marco del diálogo social que se desarrolla en su ámbito. Es así que procedieron a relevar, dentro de las prioridades de Essen –de una parte– y dentro de la declaración –de otra–, diversos puntos de importancia específica para el sector.

2.7. Algunas conclusiones preliminares sobre el diálogo social europeo en materia de formación profesional

El análisis del diálogo social europeo en materia de formación profesional permite extraer algunas conclusiones preliminares sobre el tratamiento negociado del tema en un espacio de integración regional avanzada.

Así, por ejemplo, y en primerísimo lugar, se constata –especialmente en el Dictamen común sobre la educación básica, la formación inicial y la formación profesional de adultos, de 1990–, el reconocimiento de un derecho subjetivo a la formación profesional.

En segundo término, sobresale la importancia de la capacitación del personal como ventaja comparativa en la competencia internacional, así como en el proceso de integración regional. En este marco, se aprecia una clara adhesión –por lo menos teórica– a un modelo de competitividad que privilegia la calificación del trabajo sobre la reducción de su costo.

En tercer lugar, además de subrayar la necesidad de la formación continua a causa de los permanentes cambios tecnológicos y las consecuentes mutaciones en el trabajo, destaca, también, la importancia de la formación profesional inicial y aun de la educación general básica, así como la concepción de que, en definitiva, todas ellas forman parte de un sistema –el educativo– que a su vez debe integrarse, lo más armónicamente posible, con el sistema laboral.

Finalmente, una cuarta y obvia consideración que se extrae de la lectura de estos instrumentos, se refiere a la necesaria participación de los actores sociales en la definición, ejecución y evaluación de las políticas de formación profesional regionales. En ese contexto conceptual, y por la mera existencia de los Dictámenes y acuerdos mencionados, se subraya la pertinencia y la conveniencia de que la negociación colectiva aborde la cuestión de la formación profesional, incluso a nivel internacional.

3. La experiencia del Mercosur

El tema de la formación profesional ha estado presente en el diálogo social, desde que este se implantara en el Mercosur, aunque no ha cristalizado, por el momento, en acuerdos o declaraciones concretas, como en el caso de la Unión Europea. Ello es explicable, de una parte, por el menor desarrollo del Mercosur como experiencia integradora en general, y de otra parte, por la menor importancia relativa que dentro del Mercosur se ha reconocido, hasta ahora, a la cuestión social, en comparación con la que se le ha atribuido tanto en la Unión Europea como en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

El Subgrupo de Trabajo N° 11 del Mercosur, que se ocupaba de los temas laborales, contó, mientras funcionó, con una Comisión de formación profesional. Sustituido por el Subgrupo de trabajo N° 10, éste constituyó solamente tres comisiones, en una de las cuales figura el de la formación profesional junto a otros temas, entre los que predomina el del empleo. Hasta ahora, las mayores preocupaciones expresadas en

¹⁴ Sobre el estado de la cuestión en el Mercosur, puede verse Pedro Daniel Weinberg, *El Mercosur y la formación profesional*, en OIT, "Mercado Común de Sur", Educación Obrera N° 109, Ginebra 1997, págs. 55-56 y 62.

¹⁵ Al respecto, puede verse Oscar Ermida Uriarte, *La ciudadanía laboral en el Mercosur*, en revista Derecho Laboral, Montevideo 1998, t. XLI N° 190, esp. págs. 321 a 324 y 338-339.

dicha comisión, en relación con la formación profesional, se concentraron en la certificación de competencias¹⁴.

En otras palabras: en el Mercosur se tiene conciencia de la importancia de la formación profesional en el marco de la integración regional y se ha reconocido la legitimidad de la participación de los actores sociales. No se ha avanzado mucho más que esto, aunque el juicio negativo que de ello podría surgir, debería relativizarse por la consideración de que tal situación forma parte del *subdesarrollo o déficit de todo lo social* en el Mercosur, por el momento¹⁵.

II

Concertación social (Pactos sociales o acuerdos marco)

1. Consideraciones generales

Otra proyección de la negociación colectiva entendida en sentido amplio, es la que se relaciona con los acuerdos bipartitos, celebrados entre las centrales sindicales nacionales y las organizaciones empresariales de cúpula, y eventualmente tripartitos, en aquellos casos –bastante numerosos y extendidos– en los que existe participación del gobierno, sobre aspectos de interés macroeconómico y macrosocial.

Precisamente, es posible definir estos procesos de concertación social, como la *participación negociada de las cúpulas sindicales y empresariales, en la definición y posterior ejecución de políticas sociales y económicas*.

En este marco, cabe señalar que algunos de los pactos o acuerdos sociales, han ingresado concretamente en el tema de la formación profesional.

Entre los ejemplos más recientes, se destacan:

- 1) en Italia, el Pacto Social de 1993 y el Acuerdo para el Trabajo (*Accordo per il Lavoro*) de 1996;
- 2) en España, entre otros, el Acuerdo Económico y Social de 1984, el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1992, los Acuerdos de Bases sobre Política de Formación Profesional, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y el Acuerdo Tripartito de Formación Continua de 1996, y los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, para la Estabilidad del Empleo y sobre Cobertura de Vacíos de 1997;

- 3) en Francia, diversos Acuerdos Nacionales Interprofesionales sobre Formación Profesional celebrados entre 1970 y 1995;
- 4) en Bélgica, los Acuerdos Interprofesionales de 1988, 1990 y 1992;
- 5) en Portugal, el Acuerdo sobre Formación Profesional de 1991;
- 6) en Argentina, el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social, de 1994;
- 7) en Colombia, el Acuerdo de Productividad, Precios y Salarios, de 1994;
- 8) en México, la Alianza para la Recuperación Económica, de 1995, y el Diálogo obrero-empresarial para la Nueva Cultura Laboral de 1996;
- 9) en Chile, el Acuerdo Nacional Tripartito de 1991;
- 10) en Panamá, el Pacto de Compromisos para el Desarrollo (BAMBITO III) de 1994

2. Italia

Como se sabe, Italia constituye un ejemplo paradigmático de desarrollo de políticas laborales concertadas, de desarrollo de la autonomía colectiva, y de legislación del trabajo negociada. No parece sorprendente, entonces, que la educación en general y la formación profesional en particular, estuvieran presentes en algunos de los grandes pactos sociales.

2.1. El Protocolo sobre políticas de rentas y del empleo, política laboral y defensa del sistema productivo, de 23 de julio de 1993

Como se dijo oportunamente ¹⁶, este gran pacto social, celebrado por el gobierno, las centrales sindicales y las confederaciones empresarias, fue muy significativo desde diversos puntos de vista. Entre ellos, corresponde destacar aquí que este acuerdo significó el resurgimiento vigoroso de la técnica de los macropactos tripartitos, luego de casi diez años de ausencia en Europa. Tanto, que la doctrina había anunciado el

¹⁶ Véase Revista de Relasur Nº 3, Montevideo 1994, Pág. 201.

fin de la “macroconcertación” y discutía, más bien, su eventual sucesión por una suerte de “mesoconcertación”¹⁷. La posterior concreción de otros importantes pactos sociales en Italia, España y Argentina, no permite ya considerar que el acuerdo italiano de 1993 haya sido un hecho aislado o accidental. Por otra parte, también es de subrayar el amplísimo contenido de este Protocolo que incluye, además de los más o menos habituales temas económicos y laborales *stricto sensu*, otros como políticas de investigación e innovación tecnológica, precios, financiación de la internacionalización de las empresas italianas, educación y formación profesional. Este último contenido legitima su inclusión en este estudio.

El Protocolo consta, en lo esencial, de cuatro partes:

- I. Política de rentas y del empleo.
- II. Disposiciones contractuales de carácter laboral *stricto sensu*: despidos y garantías sindicales.
- III. Política del Trabajo.
- IV. Apoyo al sistema productivo.

Es en los dos últimos capítulos en los que se encuentra regulada la formación profesional.

En el marco de la “Política Laboral”, y más específicamente, en relación con lo que el pacto califica como “crisis ocupacional”, es que se incluyen, entre otras medidas, la previsión de reformas en torno a:

- el contrato de aprendizaje;
- el contrato de formación laboral;
- un conjunto de “paquetes” de políticas activas de empleo y formación profesional para las zonas más deprimidas (sur de la Península); y
- acciones positivas para la igualdad entre las mujeres y los hombres en propuestas de legislación negociada.

En la parte sobre “Apoyo al Sistema Productivo”, se presentan los aspectos más novedosos.

¹⁷ Véase, por ejemplo, los trabajos de Marino Rigini y Philippe Schmitter, en *La concertación social tras la crisis* (dir. y coord.: Antonio Ojeda Avilés), Barcelona 1990, en especial págs. 12, 15 y ss., 23 y ss., y 318-319.

Examinándose el “*desarrollo de Italia en la Unión Europea: investigación y desarrollo tecnológico*”, se formulan, en cinco capítulos, los principales lineamientos sobre:

- a) Investigación e innovación tecnológica;
- b) Educación y formación profesional;
- c) Financiación a la internacionalización de las empresas;
- d) Reequilibrio territorial, infraestructura y deuda pública;
- e) Política de aranceles.

Con especial referencia a la “Educación y Formación Profesional”, el acuerdo propicia:

- 1) la conexión sistemática entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo;
- 2) una participación de los interlocutores sociales en las instancias en las que *son definidas* las orientaciones, los programas y las modalidades de formación profesional;
- 3) la “coordinación sistemática institucional” de los protagonistas del proceso de formación profesional; entre ellos, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Instrucción Pública, el Ministerio de la Universidad y de la Investigación y las Regiones;
- 4) la creación del “*Consejo Nacional de la Formación Profesional*”, que funcionaría dentro del Ministerio de Trabajo, con participación de los Ministerios antes mencionados, así como del Ministerio de Industria, del Ministerio de las Regiones y de los interlocutores sociales;
- 5) la definición de competencias de los organismos públicos, entre los cuales:
 - a) el Ministerio de Trabajo, que asumiría la dirección y sería garante de la calidad de la formación profesional; y
 - b) las Regiones, que se encargarían de la proyección de la oferta formativa en función de las necesidades locales,

- 6) la elevación de la edad de escolarización obligatoria a dieciséis años;
- 7) una reforma de la enseñanza secundaria superior y su conexión con la formación profesional, de modo que esta última pueda ser alcanzada por todo joven que cumpla 18 años de edad;
- 8) otras previsiones sobre formación profesional continua, recalcificación y “puesta al día” (o actualización).

2.2. El Acuerdo para el trabajo de 24 de setiembre de 1996

El *Acuerdo para el trabajo* fue celebrado el 24/IX/96 por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro del Trabajo y de Previsión Social, el Subsecretario de la Presidencia del Consejo de Ministros, las Centrales Sindicales CGIL, CISL y UIL, así como varias organizaciones patronales como Confindustria, Confcomercio, etc., y complementado por el *Protocolo de Acuerdo sobre el trabajo público* de 12/III/1997.

a) *El primer capítulo* de este Acuerdo por el trabajo, que apunta a mejorar la ocupación, se destina, precisamente, a la *formación*, y comienza con la declaración de que “la calidad del sistema de instrucción y formación es una palanca fundamental para la competitividad actual y futura y para construir un modelo social equilibrado, fundado sobre la ejecución del pleno derecho de ciudadanía”.

Se percibe así, que el acuerdo por el trabajo reconoce la doble dimensión de la educación y la formación: por una parte, instrumento de competitividad y por tanto, recurso económico y fuente de inversión y por otra parte, derecho de ciudadanía (reconocimiento de un derecho a la educación y a la formación, elevado a la condición de derecho político, prerequisite del real y efectivo ejercicio de la ciudadanía).

A partir de tales reconocimientos, “el objetivo prioritario” en materia de formación es doble:

- a) aumentar cuantitativa y cualitativamente el nivel de escolaridad; y
- b) crear las condiciones para asegurar la continuidad del acceso a la formación “por todo el arco de la vida”.

También se postula la participación de las partes sociales, especialmente en la identificación de necesidades y prioridades.

Por su parte, el gobierno se compromete a *ampliar la instrucción obligatoria y a garantizar el derecho a la formación*, en los siguientes términos:

- a) 10 años obligatorios de escolaridad;
- b) derecho a la formación hasta los 18 años;
- c) desarrollo de la instrucción post-secundaria; y
- d) promoción de las interconexiones entre diversos canales formativos.

El acuerdo incluye recomendaciones o pautas para: a) “el trayecto formativo post-instrucción obligatoria” (con especial referencia a la inclusión de módulos de formación profesional en los planes de estudio, a las relaciones y alternancia entre formación y trabajo, a la generalización del “*stage*” de carácter fuertemente orientador y formativo, etc.); b) “el iter formativo post-diploma”; y c) el aprendizaje y el contrato de formación- trabajo, cuyos aspectos laborales se tratan en el capítulo sobre “promoción de la ocupación” (aquí se hace referencia al propósito de “valorizar el perfil formativo” de estos contratos).

Asimismo, se propone “elevar la participación en la instrucción superior y universitaria”, como parte de la aplicación del “*derecho al estudio*” y del objetivo de alcanzar un porcentaje de titulados superiores, convergentes con los países más industrializados de la Unión Europea.

A estos efectos, se decide constituir “*un fondo nacional para el derecho al estudio*”, alimentado por las finanzas públicas y destinado a becas para estudiantes meritorios en función de la renta nacional.

Se proponen también, para el sistema universitario, otras medidas típicamente educativas, como por ej.: “*la adopción del sistema de créditos*”, y la potenciación de las ocasiones de <retorno> y de <prosecución> durante la actividad laboral, de actualización y de especialización.

Por otro lado, la sección o “sub-capítulo” IV, comienza diciendo que “la formación continua constituye la nueva prospectiva estratégica de la formación y la afirmación del derecho del ciudadano a la calificación y al enriquecimiento de la propia profesionalidad”. Con lo cual se proclama que la *formación continua* es parte esencial –y hoy más aun, por actualísima–, del ya reconocido derecho a la formación.

De inmediato, se dice que las modalidades concretas de aplicación de este concepto serán definidas “*con las partes sociales*”, haciéndose expresa referencia, entre otros aspectos a:

a) la previsión de planes anuales (a nivel de empresa o territoriales), contratados por las partes sociales, que creen nuevas oportunidades de *actualización* que atiendan, también, a la reconversión productiva; b) las licencias para formación y períodos sabáticos como parte del derecho a la instrucción y a la formación; c) la recapitación de desocupados, que estimule, en ellos, “comportamientos activos”.

En este capítulo, el Acuerdo Social señala, también, que las conexiones entre la instrucción, la formación y el trabajo, recomiendan ubicar la coordinación de las políticas formativas en la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de un organismo interinstitucional integrado por representantes de los Ministerios de Instrucción Pública, de Trabajo, de la Universidad y la Investigación Científica, de Industria y de la Conferencia de los Presidentes de las Regiones. Este nivel preverá una instancia de concertación con las partes sociales.

b) En el capítulo sobre *Investigación e Innovación*, el acuerdo destaca “la importancia de la investigación y de la innovación en el proceso de modernización del país y el papel del capital humano que opera en el sistema científico y tecnológico”, así como la necesidad de desarrollar lo ya previsto en el pacto de julio de 1993.

Entre las medidas concretas, sobresalen las relacionadas con porcentajes de recursos (2%), la creación de un observatorio tecnológico, la promoción de la investigación de interés industrial, y de *la inversión en capital humano científico y tecnológico*, tanto en el proceso formativo (inicial y continua), como en el apoyo al empleo productivo de las capacidades adquiridas en las actividades de investigación y desarrollo. Esto se aplicará, sobre todo, en las situaciones de los centros de investigación industrial en vías de reconversión o cierre. También se desarrollarán políticas de favorecimiento a la movilidad de docentes e investigadores, como instrumento de valorización de la profesionalidad.

c) Por su parte, *el capítulo sobre promoción*, prevé: a) la re-regulación del aprendizaje; b) la promoción o difusión de las pasantías o “*stages*”; y c) la formación continua.

Es interesante destacar las medidas que se acuerdan o proponen para el desarrollo de la formación continua:

- promoción de la inversión de las empresas en formación;
- promoción de la formación de empresarios, trabajadores independientes y socios cooperativistas;
- *promoción de la negociación colectiva sobre formación continua*;
- establecimiento de *licencias para formación reguladas por ley y por negociación colectiva*, como medios de acceso a la formación.

Además, se pactan otras medidas de promoción del empleo, tales como la regulación del trabajo interino (“temporal”, en otras legislaciones), reducción del horario de trabajo, promoción de formas de “trabajo socialmente útil”, especialmente en áreas industriales deprimidas o que apunten al saneamiento ambiental, incentivos fiscales a la ocupación y reducción de costos laborales indirectos.

d) Asimismo, se dedica todo un capítulo al relanzamiento de grandes obras de infraestructura para el desarrollo y la ocupación, y otro a la previsión de los denominados “*contratos de área*”. En las zonas menos desarrolladas y de “mayor tensión ocupacional”, previamente definidas, podrán negociarse tales *contratti di area*, entre la administración central, la(s) administración(es) local(es), los representantes de trabajadores y empleadores, los bancos y otros sujetos eventualmente interesados, para pactar políticas específicas de empleo que, a la vez, podrán incluir “la definición de *paquetes formativos*”.

e) Como se adelantó, el Acuerdo para el trabajo de 1996, fue completado por el *Protocolo de acuerdo sobre el trabajo público*, de 12.III.97, que se declara parte integrante de aquel.

Este protocolo se propone como complemento y culminación de la contractualización del trabajo público, y a partir de tal conceptualización, declara que la plena realización de la negociación colectiva, en particular sobre los temas de la formación y la innovación organizativa, debe

constituir el instrumento central de consecución de los objetivos delineados.

Entre los objetivos formativos del Protocolo, merecen destacarse los siguientes:

- valorización del trabajo como factor determinante del proceso de transformación del Estado;
- esencialidad de la formación, como requisito para la reorganización, movilidad y recolocación;
- necesidad de formación y recapitación de los directivos y funcionarios con mayores responsabilidades;
- aumento de los recursos destinados a formación;
- incremento de la formación en determinadas materias, tales como informática, seguridad laboral, y recalificación para eventual movilidad;
- difusión de un “Plan extraordinario y plurianual de formación y recalificación” y establecimiento de un “informe anual sobre la actividad formativa y su eficacia”.

También se hace expresa referencia a la “gestión controlada y contratada de los procesos de movilidad”, celebrados entre el gobierno, las autonomías locales y el sindicato.

Asimismo, se postula que los recursos liberados por las reducciones y movilidad de funcionarios, sean reinvertidos en formación.

3. España

En alguna medida sobre la huella italiana, la política laboral española de la década de los ochenta tuvo uno de sus ejes o pilares, en la concertación social. Algunos de estos grandes pactos sociales se refirieron, tangencial o frontalmente, según los casos, a la formación profesional. Entre los que se refieren a nuestro tema sin que él sea su objeto central, este trabajo hará referencia al Acuerdo Económico Social de 1984, a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua de 1992 y 1996, y a los Acuerdos Interconfederales de 1997 sobre Negociación Colectiva y sobre Estabilidad en el empleo.

3.1. El Acuerdo Económico Social de 1984

Se trata de un pacto social de naturaleza compleja, que comprende a un conjunto de acuerdos tripartitos –en su primera parte– y un segundo acuerdo, de carácter bipartito. Existe coincidencia en resaltar la trascendencia de esta negociación a nivel nacional con relación al incremento alcanzado en la formación profesional ocupacional, de carácter público.

El *Acuerdo Tripartito* propiamente dicho (suscrito entre la UGT, las organizaciones empresariales y el gobierno), está contenido en el Título I, por el que los celebrantes estipulan:

- a) la fijación de los aportes para la formación profesional (consistentes en un porcentaje del 0,22%, que se reparte en un 0,12% de cotización patronal y un 0,10% de aporte de los trabajadores);
- b) la creación de un *Consejo General de la Formación Profesional* (establecido luego por la ley 1/86 de 7 de enero de 1986) y del que formarán parte representantes de los Ministerios de Educación y Ciencia y de Trabajo y Seguridad Social, así como una representación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales;
- c) la formulación de propuestas programáticas sobre orientación de la formación profesional, fundamentalmente a través de la propuesta de un Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP).

El Acuerdo representa una experiencia que se proyecta sobre todo el sistema de relaciones laborales español, especialmente por el grado de participación de los actores sociales junto al gobierno y a algunos organismos públicos de carácter autónomo que, como el Instituto Nacional de Empleo, están encargados de la gestión del Plan.

La activa participación e injerencia de los actores sociales en la gestión de las actividades formativas, parte de considerarse que una de las causas que contribuyen a generar deficiencias en el mercado laboral, es el alejamiento de la formación profesional respecto de los requerimientos de la mano de obra y de las empresas.

El Título II del Pacto de 1984 desarrolla, en cambio, el Acuerdo bipartito, que no contiene disposiciones sobre formación profesional, sino que tan sólo trata de aspectos estrictamente laborales, como los

concernientes a salarios, condiciones de trabajo, medidas relacionadas con el fomento del empleo, estructura de la negociación colectiva y procedimientos voluntarios para la solución de conflictos, entre otros.

3.2. El Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992

El Acuerdo celebrado en 1992 en España, fue inicialmente un instrumento bipartito de concertación, en tanto las organizaciones que lo negociaron y suscribieron fueron la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) representando a los empleadores, y la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.), por la parte sindical. Sin embargo, este pacto se convirtió en un Acuerdo tripartito de alcance nacional, una vez que el Gobierno también adhirió al mismo, con posterioridad. A su respecto, se ha señalado que “por primera vez disponemos de un sistema de formación continua para los trabajadores ocupados, conectado a su centro de trabajo”¹⁸.

El resultado de la negociación tripartita se encamina hacia la promoción de la inversión en el área, considerada estratégica, de la formación profesional continua, que redundará en la mejora de la competitividad de las empresas y la promoción social de los trabajadores, ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social contemporáneos.

Para lograrlo, se estima que la estructura formativa de carácter público debería conservar un rol subsidiario, acentuándose el papel de los empresarios y trabajadores en el desarrollo de esa responsabilidad.

Los datos comparados indicaban que el gasto en formación de las empresas españolas antes de los Acuerdos, ocupaba el último lugar en las estadísticas de la Comunidad Económica Europea (apenas alcanzaba a un 0,2%, siendo la media comunitaria de 1,5%); por otra parte, el mismo se concentraba básicamente en las empresas que empleaban más de 200 trabajadores.

De allí que los actores sociales se planteasen la necesidad de apostar a un cambio de fondo, generando alternativas consideradas indispensables para el desarrollo humano sostenido que exige la realidad presente.

¹⁸ Susana García Iglesias, *El Acuerdo Nacional de Formación Continua en España*, en Revista de Trabajo N° 1, Buenos Aires 1994, pág. 175. Un comentario brasileño de la experiencia española, puede verse en Cristina Schultz, *Formação profissional e negociação coletiva. O modelo espanhol*, São Paulo 1998, esp. págs. 96 y sigtes.

En general, se valora que los Acuerdos alcanzados representan un compromiso de concertación para defender un interés colectivo, que debería promover el esfuerzo en la convergencia de objetivos entre empresas y trabajadores.

A tales efectos, los Acuerdos definen los principales objetivos de la política de formación continua, entendiendo que la misma debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación para:

- 1º promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos;
- 2º contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas;
- 3º adaptarse a los cambios motivados tanto por los procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo;
- 4º contribuir, con la formación profesional continua, a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

La formación continua debe comprender, en consecuencia, un conjunto de acciones formativas, cuyo desarrollo le compete a las empresas, dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones, así como a la recualificación de los trabajadores ocupados.

En el campo de las vinculaciones entre formación continua y relaciones laborales, hay por lo menos tres aspectos específicos a destacar en el contenido del Acuerdo: negociación colectiva, licencia para formación, y comisiones mixtas.

a. Negociación Colectiva

El Acuerdo constituye *un sistema articulado de negociación colectiva sobre formación continua*, que se desarrolla en no menos de tres niveles:

- (a) los Acuerdos Nacionales tripartitos y bipartitos (que conforman el marco);
- (b) los Planes Sectoriales, negociados en convenios colectivos de rama o sector; y

- (c) los Planes de Formación de empresa, en los términos fijados por el plan sectorial establecido en el convenio colectivo nacional, de rama, sector o industria (para empresas de más de 200 trabajadores);
- (d) complementariamente, en el caso de las PYME, el acuerdo expresamente habilita la negociación de *Planes de Formación Agrupados* de este tipo de empresas.

Debe entenderse que este enfoque moderno de la formación continua “*más allá de la empresa*”, resulta funcional a las necesidades de la industria, a los requerimientos del derecho de formación del trabajador y también a las necesidades de la flexibilidad (no sólo de la movilidad *en la empresa*, sino también *en la industria*, en la región, en el país y en la Unión Europea, habilitando así un concepto de funcionalidad que rebase los límites de una empresa determinada).

b. Licencia para formación

Conforme al Convenio Internacional del Trabajo N° 140 y a la Recomendación N° 148, el Acuerdo establece un permiso para formación de 150 horas por trabajador, al tiempo que se conviene que la financiación de esas licencias se realizará a través de la Comisión Mixta Estatal.

Los permisos son individuales y deben ser solicitados por cada trabajador a la empresa, debiendo acreditarse su aprovechamiento mediante la correspondiente certificación formativa.

Los permisos de formación retribuidos dan derecho al trabajador a percibir durante el período de interrupción de la prestación laboral, una suma equivalente al salario medio establecido en el convenio colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

c. Comisiones Mixtas

Los Acuerdos crean varias Comisiones Mixtas, entre las cuales se destacan las siguientes.

- a) Una Comisión Tripartita Nacional, con funciones de seguimiento del Acuerdo tripartito, compuesta por ocho miembros de la Administración General del Estado, ocho de las organizaciones empresariales más representativas, y ocho de las organizaciones sindicales más representativas.

- b) Una Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, integrada tripartitamente por igual número de representantes de cada parte, cuyas principales atribuciones incluyen establecer los criterios y procedimientos de financiación de los diferentes Planes de Formación, administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación profesional continua, promover acuerdos para la elaboración de Planes de Formación y acordar la constitución de órganos territoriales.
- c) Un Ente Paritario Estatal, que integran las partes firmantes del Acuerdo, que recibirá del INEM la transferencia de fondos originados en la “cuota de formación profesional” (recaudada por la Seguridad Social entre empresas y trabajadores) y administrará contablemente la gestión económico financiera del sistema. El Ente Paritario ha recibido la denominación de “FORCEM”, constituyéndose como una fundación de carácter docente, para la formación continua. Su Junta de Gobierno coincide en composición y funciones con las de la Comisión Mixta Estatal.
- d) Comisiones Paritarias Sectoriales, que funcionarán en los sectores o ramas de actividad en los que haya convenio colectivo estatal. Entre sus competencias se destacan las de:
 - 1) establecer los criterios orientadores para la elaboración de los Planes de Empresas y Planes Agrupados;
 - 2) resolver las discrepancias que se produzcan en los Planes de Empresas.

De conformidad con el esquema estructurado por el Acuerdo, es claro que la formación profesional en la empresa se gobierna desde la rama.

Subsecuentemente, debe señalarse que en 1993 se aprobó el Programa Nacional de Formación Profesional, sancionado por el Real Decreto num. 631/1993, que recoge y procura poner en marcha los Acuerdos del 92.

El mismo estructura, en lo fundamental, los dos subsistemas tradicionales en la formación profesional de los países europeos:

- a) una Formación Profesional Reglada (de las administraciones educativas, que suministra cualificaciones básicas generales); y

- b) una Formación Profesional Ocupacional (gestionada por las administraciones laborales, o las de carácter local o provincial, o por los actores sociales), que incluye a la formación continua, tanto como al plan de formación para desocupados.

3.3. *Acuerdos de Bases sobre Política de Formación Profesional, Nacional de Formación Continua y Tripartito sobre Formación Continua, de 1996*

En una nueva instancia de negociación, en 1996 los actores sociales ratifican que la formación profesional constituye un eje fundamental para el funcionamiento del “mercado de trabajo”, para la creación de empleo, para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades.

En el marco del diálogo social iniciado a mediados de 1996, con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, fue constituida una Mesa Tripartita sobre formación Profesional, cuya actuación se orientó a reforzar y potenciar la política de formación acordada a partir de 1992.

Al evaluarse el Acuerdo Nacional de Formación Continua cuyo plazo expiraba ese mismo año, las organizaciones que participaron de su negociación, consideraron que aquel instrumento había jugado un papel central para que la formación profesional contribuyese positivamente, tanto en los cambios económicos, tecnológicos y sociales procesados en el país, como en la mejora de la cualificación de los trabajadores, a tal punto que se sostuvo que la formación profesional continua era una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores de actividad, las empresas y los trabajadores.

De allí que se arribase a nuevos Acuerdos (Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, II Acuerdo Nacional de Formación Continua y Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua) que pueden considerarse continuadores, pese a las modificaciones y correctivos introducidos en el sistema, del marco vigente en la materia, prorrogándose su extensión hasta el año 2000.

Entre las principales formulaciones que resultan novedosas, se pueden citar las siguientes.

En el Acuerdo de Bases:

- a) la incorporación de la Comunidades Autónomas en la ley del Consejo General de la Formación Profesional, lo que fuera recogido por la ley 19/997, que modificó la composición del referido Consejo, el cual luego aprobara, con el consenso de las principales organizaciones profesionales de cúpula, el II Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002;
- b) la creación del Instituto Nacional de Cualificaciones, como órgano de apoyo técnico;
- c) la consolidación y articulación de los tres subsistemas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua;
- d) la determinación de un régimen de distribución de competencias de la formación profesional, que quedará establecido de este modo:
 - para la formación reglada, los destinatarios serán jóvenes y demandantes de primer empleo, y las entidades competentes, las Administraciones Educativas;
 - para la formación ocupacional, trabajadores en paro con intervención de las Administraciones laborales;
 - para la formación continua, trabajadores ocupados, con intervención de entidades competentes emanadas de los actores sociales.

En el Acuerdo Tripartito:

- a) la estructuración jerárquica y financiera del subsistema de formación continua, en consonancia con el Acuerdo de Bases, la Comisión Tripartita Nacional y la Fundación para la Formación Continua (FORCEM);
- b) la determinación de las modalidades que asumirá la distribución de la cuota de formación profesional vigente, entre la capacitación destinada a desempleados y trabajadores ocupados;
- c) la ampliación de los beneficiarios, alcanzando a trabajadores agrarios, por cuenta propia, a tiempo parcial, en paro estando en perío-

do formativo y acogidos a regulación de empleo en períodos de suspensión.

En el II Acuerdo Nacional:

- a) se determina que la formación continua comprende el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la reclasificación de los trabajadores ocupados;
- b) se establece como ámbito de aplicación, todo el territorio nacional, con una vigencia de 4 años;
- c) se entienden como modalidades formativas destinatarias del 50% del monto derivado de las cotizaciones para la formación profesional, los planes de formación de empresa, los planes de formación agrupados, los planes intersectoriales, las medidas complementarias y de acompañamiento de la formación y los permisos individuales de formación;
- d) se ratifican como órganos de gestión y control, la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, las Comisiones Paritarias Sectoriales y las Comisiones Paritarias Territoriales.

3.4. Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, y para la Estabilidad del Empleo de 9 de Abril de 1997

En el ámbito interconfederal, las organizaciones representativas de cúpula de trabajadores (UGT y CC. OO.) y de empleadores (CEOE y CEPYME) acordaron la celebración de tres Acuerdos a comienzos de 1997, de los cuales nos interesan en esta ocasión, los dos referidos en este título.

- a) El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

El primer instrumento de los nombrados, que versa sobre la negociación colectiva, tuvo por objeto concertar diferentes aspectos, mecanismos y soluciones relacionadas con las dificultades prácticas que plantean las negociaciones, procurando evitar la concurrencia de convenios colectivos, la reproducción de las mismas materias en diferentes niveles, la ausencia de criterios de especialidad en las negociaciones y la potencial complejidad generada en torno a estos procesos. A ese res-

pecto, se prevén regulaciones sobre el ámbito funcional, la contratación laboral de sectores, la estructura profesional, criterios generales del procedimiento, la articulación negociadora y concurrencia de convenios, y la administración de los acuerdos, entre otros puntos¹⁹.

No obstante ser ese el objetivo principal, los celebrantes incorporaron en el Acuerdo un capítulo referido a la formación profesional, sobre la base de un enunciado de principios.

Coinciden las partes sociales en recomendar una vez más, y en ocasión de la reciente renovación del Acuerdo Nacional de Formación Continua, que los representantes de los sectores o ramas de actividad adhieran a este último, procurando el mayor grado de efectividad en el tema. En especial, se hace hincapié en la constitución de órganos paritarios adecuados y la promoción de acciones para desarrollar la formación para trabajadores activos.

b) El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

Respecto del segundo documento, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, los celebrantes tuvieron en cuenta los desafíos que representa para España su pertenencia a la Unión Europea, procurando articular un conjunto de medidas que alienten mancomunadamente el crecimiento, mejorando la actual tasa de empleo.

Para lograrlo, las organizaciones de trabajadores y empleadores apuestan a potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, limitando la utilización de los contratos temporales, de obra, servicios y eventuales y mejorando el marco vigente de protección del trabajo a tiempo parcial.

Es de destacar este punto de inflexión en la política laboral española, que luego de haber apostado a la flexibilidad de entrada a la relación de trabajo como medida de promoción del empleo, constatada su ineficacia a estos efectos, retorna a la valorización de la estabilidad, reponiendo el contrato de trabajo de larga duración. La conexión de la continuidad de la relación laboral con la viabilidad de la capacitación, es tan evidente como la incompatibilidad de ésta con la precariedad o rotatividad en el empleo.

Paralelamente, se apunta a un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la contratación, en especial, a través de los contratos formativos y temporales causales.

¹⁹ Véase, al respecto, Alfredo Villavicencio Ríos, *Los acuerdos marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*, Granada 1998.

En el otro extremo, se aborda el funcionamiento práctico de los mecanismos de extinción por causas objetivas que prevé la legislación vigente en el país, ampliándose el alcance de las excepciones previstas, aunque manteniendo el principio de la causalidad y el control judicial.

Importa destacar, también, aquellos aspectos que conciernen a las modalidades de contratación formativa, con las que se procura facilitar la inserción laboral de los jóvenes, tanto frente a la carencia formativa y de titulación de muchos de ellos, como a la necesidad de una adaptación práctica de quienes poseen una formación.

La primera fórmula contractual ensayada es la del Contrato para la Formación, que se introduce como sucedáneo –al menos parcial– del contrato de aprendizaje, y que supone la adquisición de formación teórico-práctica para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que exijan un nivel de cualificación.

Se prevé que el mismo alcance a trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años –o minusválidos, sin límites–, carentes de titulación académica, y que tenga un plazo mínimo de 6 meses y máximo de 2 años. El número de contratos habilitados a celebrar, será objeto de negociación colectiva en los diferentes niveles.

La formación perseguida a través de estas modalidades contractuales, deberá perseguir la obtención por el trabajador de un certificado de profesionalidad que, previas las pruebas necesarias, deberá expedir la Administración competente. Se prevé que estas acciones formativas obtengan financiación y queden gestionadas en el ámbito del Consejo General de Formación Profesional.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa, como por ejemplo la omisión de formación teórica, será considerado como un fraude a la ley y sancionado en consecuencia.

Bajo el régimen señalado, el trabajador deberá ser remunerado según se estipule en el convenio colectivo respectivo, observándose el salario mínimo interprofesional, y estará cubierto por la protección social del resto de los trabajadores.

La segunda forma contractual concertada es la de los Contratos en Prácticas, que se regirá por las normas vigentes, pero sujeto al número de contratos que se establezca a través de la negociación colectiva, en cada caso.

Las partes sociales coinciden en expresar su apoyo a que estos contratos de formación y prácticas, se conviertan en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, para lo cual se insta al Gobierno a favorecer dicha conversión con incentivos.

4. Francia

El primer gran Acuerdo Interprofesional francés (conocido bajo la denominación corriente de “Acuerdos de Grenelle”), de 9 de julio de 1970, es considerado como el texto fundamental del sistema de formación profesional francés. El mismo dio lugar al surgimiento de la ley de 16 de julio de 1971, incorporada al Código de Trabajo, la que reconoce por primera vez:

- a) el derecho de todos los trabajadores a la formación y consecuentemente a la licencia para capacitación;
- b) el reconocimiento del papel del Comité de Empresa en la puesta en marcha de la formación continua;
- c) la obligación de los empleadores de participar en el financiamiento de la formación profesional continua, debiendo consagrar –inicialmente sólo en los supuestos de empresas que empleen más de 10 trabajadores– un porcentaje anual de su masa salarial (que ha oscilado entre un 0,8% en 1972 y un 1,5% en la actualidad).

Aquel texto fue seguido por la celebración de –al menos– siete acuerdos o protocolos en la materia, hasta aprobarse el Acuerdo de 1991.

Se ha señalado que en ese lapso, la licencia individual de formación ha conocido profundos cambios, encontrando un lugar en el ámbito competencial de la negociación colectiva y reconociéndose el interés de la gestión paritaria de la formación profesional, al dotarse a los representantes y delegados del personal y a los Comité de Empresa, de mayores prerrogativas de información, consulta y asistencia²⁰.

En este proceso, queda claro que la política adoptada en la materia ha reconocido sostenidamente la importancia de mantener fuertes vínculos entre el sistema educativo y el sistema productivo, de acentuar la descentralización de los procesos de formación profesional y de estructurar la gestión paritaria de los fondos destinados a la formación. Paralelamente, tanto la acción de los interlocutores sociales, como la

²⁰ Henri Pinaud y Agnès Taillandier, *Étude de cas: les tendances de la négociation collective en France, description et comparatif Pays Bas et pays nordiques*, Étude de l’OIT sur la Recherche de Partenariat Stratégiques en matière de Formation entre l’Entreprise et l’État, Paris 1995, pág. 5.

dirección que ha impreso la legislación, promueven el campo de la autonomía normativa, y la negociación colectiva sobre formación profesional adquiere un rol central en la estructuración y el funcionamiento del sistema imperante en Francia.

4.1. El Acuerdo Interprofesional de 1991

A efectos de dotar de un nuevo impulso al dispositivo convencional de la formación y del perfeccionamiento profesionales de los trabajadores originado en el Acuerdo de 1971, las organizaciones patronales y sindicales convinieron en proceder al examen de los diferentes capítulos de aquel documento y de los textos que ulteriormente contribuyeron a su enriquecimiento. Así nace el Acuerdo Interprofesional de 1991, en el cual los interlocutores coinciden en que la formación profesional es un ítem esencial tanto para el desenvolvimiento individual y la adquisición de una calificación, como para la adaptación a las evoluciones del empleo y de la economía y para el fortalecimiento de la competitividad de las empresas.

Señalan las partes signatarias del acuerdo de 1991 que deberá establecerse un *vínculo entre la formación profesional, la organización del trabajo y la gestión previsional de los empleos y las calificaciones*.

Interesa subrayar que la estructura básica que asume la formación profesional se centra en la aceptación de períodos obligatorios de capacitación dentro de la empresa, previstos para los alumnos y los estudiantes en los programas de diplomas de la enseñanza tecnológica o profesional.

Las modalidades de ingreso a la formación continua dentro de la empresa fueron precisadas teniendo en cuenta las responsabilidades particulares de los trabajadores y de la organización de su trabajo. Para ello, se puso atención, precisamente, en las facultades de acceso y pedagógicas confiadas a los miembros del personal y las posibilidades de beneficiarse con una licencia de formación o enseñanza.

Los actores sociales acordaron, asimismo, regular *otras modalidades de formación* a las que pueden recurrir los trabajadores, en el curso de su vida profesional.

En el ámbito de los contratos de trabajo de duración indeterminada, una de las formas alternativas es la referente a *la licencia individual de forma-*

ción. El Acuerdo determina que su objeto es permitirle a todo trabajador, que durante el curso de su vida profesional y cualquiera sea la empresa en la cual ejerza su actividad laboral, siga bajo su propia iniciativa y a título individual, acciones de formación de su elección, independientemente de su participación en las acciones comprometidas en el plan de formación de la empresa.

Esta modalidad debe respetar algunos requisitos, vinculados a la antigüedad del trabajador en la empresa y al tiempo transcurrido después de esa participación en una acción formativa bajo el régimen de una licencia individual. En todos los casos, se exige que el trabajador presente ante la empresa una solicitud con suficiente anticipación, tanto cuando implique la interrupción de su trabajo por períodos consecutivos de seis meses o más, como cuando esa afectación sea menor o a tiempo parcial. Para evitar desajustes, se prevé que las empresas pueden diferir ciertas solicitudes, si el porcentaje de ausencias simultáneas superase el 2% de la nómina total de trabajadores del establecimiento o, para empresas con menos de 200 trabajadores, si ocurre lo mismo respecto del número total de horas de trabajo aplicadas en el año. Se regula, asimismo, una suerte de orden de preferencia para el caso de que se plantee un número mayor de solicitudes, en el que se tienen en cuenta factores tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la inexistencia de un beneficio similar anterior a su favor, la interrupción de la formación por motivos reconocidos por la reglamentación, previo aviso del comité de empresa o de los delegados del personal, etc. Finalmente, también se estipula el deber del trabajador de certificar mensualmente a la empresa, su concurrencia efectiva a los cursos de formación, sancionándosele con la pérdida de la autorización para ausentarse en caso de no existir motivos justificados de las faltas a aquella obligación.

El trabajador beneficiado con una licencia individual de formación, tiene derecho a una remuneración porcentual (del orden del 60% al 90%), que recibe del sistema creado por el Acuerdo y que se calcula a partir de su salario contractual, tal como si continuara trabajando. Si la retribución ordinaria fuese variable, el reembolso se calculará en función del salario medio correspondiente a los 12 meses anteriores a la licencia.

Una segunda clase alternativa de formación respecto de los contratos de trabajo de duración indeterminada, es *la licencia para realizar y obtener un balance de competencias*, por la que se permite participar a to-

dos los asalariados en una acción de aquella naturaleza, con independencia de las llevadas a cabo por iniciativa de la empresa. Dicho balance debe posibilitar al trabajador un análisis de sus competencias profesionales e individuales, así como de sus potencialidades, en el marco de un proyecto profesional o de un proyecto de formación, lo que es documentado a través de un resumen destinado al uso exclusivo de su titular.

Para lograrlo, cada trabajador cuenta con una autorización para ausentarse del trabajo, que no puede extenderse por más de 24 horas en cada caso. Esta autorización no es acumulable a otra autorización con el mismo fin, hasta la expiración de un plazo de tolerancia de 5 años. Se sigue un procedimiento de solicitud escrita de autorización ante la empresa, generándose asimismo el derecho a una compensación por los gastos que se provoquen durante la licencia, a cargo del organismo paritario competente.

Con referencia a los contratos con plazo o temporales, y debido a las particularidades que presenta este tipo de relaciones de trabajo, fue necesario introducir ciertas adaptaciones: a vía de ejemplo, cabe resaltar que se exigen ciertas condicionantes de antigüedad para acceder a alguna de las modalidades descritas (de licencia individual de formación o de balance de competencias), previéndose que las mismas puedan superar incluso el propio término del contrato de trabajo (individualmente considerado). Se generan en estos casos, al igual que en las hipótesis de los contratos de duración indefinida, similares compensaciones económicas a las examinadas precedentemente, de cargo del organismo paritario.

Si bien originalmente el acuerdo de 1991 –que posee un campo de aplicación territorial de carácter nacional– alcanzaba sólo a las empresas adheridas a las organizaciones patronales signatarias (CNPF, CGPME y UPA), por aplicación del *procedimiento de extensión* previsto por el Código del Trabajo, las demás unidades empresarias han quedado igualmente comprendidas en el mismo.

Como otro punto de interés, debe señalarse que *el acuerdo de 1991 constituye el antecedente de la ley No. 1405/91*, norma de fuente heterónoma, pero negociada entre los actores sociales, que recoge y vuelve de aplicación general, las reglas convencionales sobre formación profesional, en una práctica *sui generis* que se ha caracterizado por la *interacción constante entre la negociación colectiva y la elaboración legislativa* para la orde-

nación positiva de los distintos aspectos que conciernen a la formación profesional.

En este marco normativo, *la negociación interprofesional sobre la formación continua se desarrolla en distintos niveles*, pero fundamentalmente adquiere relevancia en el *ámbito nacional* y –con mayores grados de concreción– en el *nivel regional*, constituyéndose Comisiones Paritarias Nacionales del Empleo (CPNE) y Comisiones Paritarias Interprofesionales Regionales del Empleo (COPIRE), que se integran con los actores sociales, permitiendo concertar con los poderes públicos de cada región, las soluciones a los requerimientos en materia de empleo y formación profesional. A tal fin, se entiende conveniente la suscripción entre el Estado, las regiones y las ramas profesionales, de contratos sobre objetivos a efectos de que los programas tomen en consideración las necesidades imperantes en dichos niveles, determinando las condiciones para su cooperación en la puesta en funcionamiento y adaptación de las enseñanzas que se dispensen.

Son responsables los actores sociales, a nivel de las diferentes ramas de actividad, de efectuar la definición de las calificaciones y, como consecuencia, de establecer orientaciones y prioridades concernientes a los diplomas y las modalidades de validación de las formaciones tecnológicas o profesionales –primaria, secundaria y superior–, debiendo igualmente precisar las condiciones de aceptación y de seguimiento en las empresas, de los jóvenes becarios o en período de formación.

A ese mismo nivel profesional, debería ser estipulada la coherencia exigible entre los diplomas o los títulos que emanan de diferentes instancias (Comisiones Profesionales Consultivas, Comisión de Títulos de Ingenieros y Comisiones Pedagógicas Nacionales del Ministerio de Educación, Comisión Técnica de Homologación de Títulos y Diplomas de la Enseñanza Tecnológica y Comisiones Profesionales Consultivas del Ministerio de Trabajo, del Empleo y de la Formación Profesional) y las calificaciones profesionales en las que la definición es competencia de las ramas profesionales.

Se prevé también que, en el *nivel de la empresa*, se lleven adelante acciones formativas. Con tal objeto se reconoce al comité de empresa o de establecimiento y a los delegados del personal –en ausencia de aquellos– como los ámbitos apropiados para llevar adelante las deliberaciones sobre el *plan anual de formación de la empresa*. En todo momento, se

deberá tener en cuenta el plan trienal eventualmente establecido –que promueve el Acuerdo a través de las acciones a nivel de las ramas de actividad– y en el que se considerarán las perspectivas económicas y la evolución de las inversiones, de las tecnologías, de los modos de organización del trabajo y de los acuerdos sobre distribución de los tiempos de trabajo dentro de la empresa.

4.2. El Acuerdo Interprofesional de 1992 sobre aprendizaje

En un acuerdo posterior, de 8 de enero de 1992, los actores sociales encararon fundamentalmente el tema del aprendizaje, estimando que éste *reviste un interés trascendente y particular como modalidad de educación alternativa*, basada sobre un contrato de trabajo y ejecutada a través de la conjunción de esfuerzos de la empresa y el Centro de Formación de Aprendices (CFA)

El contrato de aprendizaje es definido como un contrato de trabajo de tipo particular, por el cual un empleador se compromete, además de pagar un salario –que no puede ser inferior al establecido en el propio Acuerdo–, a asegurarle a un joven de menos de 26 años, una formación profesional metódica y completa, dispensada en parte por la empresa y en parte por el Centro de Formación de Aprendices (CFA). El aprendiz se obliga a cambio de su formación, a trabajar para ese empleador durante la duración del contrato, así como a seguir la formación dispensada en el CFA y en la empresa.

El empleador debe aportar los elementos personales de información relativos al desarrollo de esa formación, tanto dentro de la empresa, como del CFA.

Si bien se reconoce que el aprendizaje no constituye la única vía de formación profesional inicial, los interlocutores consideran que el mismo ha conseguido un desarrollo y un progreso en todos los niveles, tanto en número de oficios como de jóvenes demandantes de este tipo de formación bajo un estatuto escolar.

Se reafirma que las orientaciones relativas al aprendizaje, deben definirse a nivel profesional a través de la negociación colectiva. Entre las atribuciones que se asignan a los acuerdos colectivos, cabe destacar las de:

- fijar topes al número de aprendices;

- reducir o prolongar la duración de los contratos de aprendizaje, entre uno y tres años;
- determinar el tiempo mínimo anual de presencia del aprendiz en los centros de formación (CFA), para cada título o diploma.

Estimándose que la oportunidad y eficacia de la formación dependen, por un lado, de la previsión, anticipación y programación que pudieran establecerse en las ramas profesionales y dentro de las empresas y, por el otro, de la concertación con las instancias representativas del personal, se proponen dos medidas concretas al respecto: la realización periódica de negociaciones y un programa trienal de formación.

Asimismo, el acuerdo interprofesional determina, también, las atribuciones de los órganos de representación del personal en la empresa. Los comités de empresa o establecimiento o, en defecto de éstos, los delegados del personal, serán consultados sobre las condiciones en las cuales se desarrolle la formación en las empresas, y en particular sobre:

- a) el número de aprendices involucrados discriminados por edad, sexo, nivel inicial del formación y por título o diploma;
- b) los objetivos de la empresa en materia de aprendizaje;
- c) las condiciones de puesta en funcionamiento de los contratos de aprendizaje;
- d) la afectación de las sumas de dinero tomadas a título de tasa de aprendizaje.

Se entiende que una empresa no puede contratar un aprendiz si antes no ha concretado un acuerdo expreso en el que, en especial, se tengan en cuenta las técnicas puestas en funcionamiento, la calificación de su personal y las condiciones de trabajo, higiene y seguridad. Le compete a la empresa seleccionar el maestro de aprendizaje que, en el caso de empresas pequeñas, se admite que sea el propio empleador, a condición de que comunique su identidad a la autoridad administrativa competente. Este maestro tiene por atribución principal contribuir a la adquisición por parte del aprendiz, de las competencias correspondientes al título o diploma para el que se le prepara, en coordinación con los formadores del CFA.

A través del Acuerdo, las partes recomiendan la elaboración y puesta en funcionamiento de programas y acciones de formación técnica y pedagógica de los maestros de aprendizaje de las empresas de aquellas ramas de actividad involucradas, en la medida que esto fuera necesario.

4.3. El Acuerdo Interprofesional de 1994

Entre 1992 y 1994, fueron celebrados ocho Acuerdos Interprofesionales, destacándose el alcanzado el 5 de julio de 1994, como uno de los más trascendentes.

Por él, *se reorganiza –en lo fundamental– el sistema financiero* para el sostenimiento de la formación profesional, precisándose asimismo las modalidades del capital por tiempo de formación, de conformidad con lo previsto en la ley quinquenal sobre el trabajo, el empleo y la formación profesional de 1993.

Así, en primer lugar, se dispone que las empresas que empleen como mínimo a 10 trabajadores, concurrirán anualmente a la financiación de las acciones de formación profesional continua con un porcentaje mínimo equivalente al 1,5% de la masa salarial pagada en el año en curso. En las empresas con menos de 10 trabajadores empleados, aquel porcentaje se reduce al 0,25%. Pero sobre todo, el Acuerdo prevé *la sustitución de los anteriores organismos paritarios de recaudación de los aportes patronales para formación profesional, y comete a la negociación colectiva por rama de actividad, la determinación de las nuevas formas de gestión y administración de los fondos.*

Asimismo, el acuerdo prevé *tres modalidades de contratos de formación y trabajo:*

- a) el contrato de orientación;
- b) el contrato de calificación; y
- c) el contrato de adaptación.

A ese respecto, se prevé que los jóvenes menores de 26 años, liberados de su obligación escolar y fuera del marco de la primera formación, pueden completar su formación inicial a través de la participación en acciones personalizadas de inserción dentro de la vida activa o de for-

mación profesional, sin que ello constituya una etapa obligatoria para el acceso al empleo.

Estas modalidades están dirigidas respectivamente a obtener:

- 1.- una orientación profesional activa que favorezca la inserción profesional de los interesados en una primera experiencia en la empresa;
- 2.- la adquisición de una calificación profesional;
- 3.- la adaptación al empleo.

Constituye un requisito acordado por las partes que los contratos de trabajo de inserción se otorguen por escrito, debiendo adaptarse a las características de alguno de aquellos objetivos, tanto en su naturaleza jurídica como en sus modalidades. Simultáneamente, se prevé que el carácter temporal de los contratos pueda ser definido por vía de acuerdos colectivos de rama.

Se entiende que los contratos que persiguen una formación en alternancia para la adaptación al empleo o la adquisición de una calificación profesional –dos de los objetivos trazados en el Acuerdo–, deberían asociar las enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas, impartidas por los organismos de formación, con la adquisición de competencias profesionales por el ejercicio dentro de la empresa de una o varias actividades profesionales.

A su vez, respecto de los contratos que persiguen la inserción profesional a través de una orientación profesional activa –el otro objetivo del Acuerdo–, deberían establecerse acciones asociadas de ejercicio en la empresa de actividades profesionales diversificadas.

En todos los supuestos, está previsto que la capacitación se desarrolle durante el tiempo de trabajo y en situación de “horas producción”.

Las actividades de los jóvenes sometidos a este régimen contractual deben ser supervisadas por un tutor, elegido por el empleador, sobre la base de la voluntariedad, entre los trabajadores calificados de la empresa, debiendo hacerse constar su nombre en el contrato escrito. Se estipula que el tutor puede tener a su cargo hasta tres jóvenes bajo con-

trato de trabajo en alternancia o en aprendizaje. El tutor aconseja, ayuda, informa y guía a los jóvenes durante su permanencia en la empresa, asegurando el vínculo entre los organismos de formación y los trabajadores de la empresa que participan en el programa de adquisición de capacidades en las distintas actividades profesionales.

Está previsto, asimismo, que el tutor tenga disponibilidad de tiempo en la empresa para cumplir su misión, así como que se le brinde una ejercitación y formaciones específicas relativas a la función que se le asigna.

Con referencia particular al denominado “*contrato de orientación*”, el Acuerdo señala que su objetivo es facilitarle al joven, que encuentre, lo más rápido posible, un lugar en un proceso de calificación o en un empleo. Tratándose de un contrato especial, su duración está prevista en seis meses improrrogables, no pudiendo sustituir puestos de otros trabajadores, sean permanentes o no, en la empresa.

El tiempo destinado a las acciones de orientación no puede ser inferior a 52 horas durante los primeros 3 meses de duración del contrato, comprendiendo módulos de pre-formación general realizados en el organismo de formación externo a la empresa, módulos de formación profesional relativa a la actividad ejercida por el joven dentro o fuera de la empresa y, eventualmente, una prueba de competencias realizada por un organismo externo a la empresa. Aquellos organismos externos deben figurar en las listas de las CPNE o de las COPIRE.

En los tres meses siguientes, y con una dedicación no inferior a 104 horas, se debe favorecer al joven la elaboración de un proyecto profesional, a través de acciones de orientación profesional activa y de profundización, que acompañen ese proceso de elaboración e, incluso, lo ayuden en la búsqueda de empleo.

Se permite, entretanto, que la empresa se releve de estas obligaciones si celebra con el joven, al fin del cuarto mes, un contrato de aprendizaje, un contrato de calificación o un contrato de trabajo de duración indeterminada.

El “*contrato de calificación*” contempla los casos en los que existe una necesidad de completar la formación inicial de un joven con una formación profesional, sea por carecer aquél de las calificaciones requeridas, o debido a que sus calificaciones no le permiten el acceso a los empleos ofertados.

Puede asumir una duración de entre 6 y 24 meses, tiempo durante el cual la empresa se obliga a suministrar un empleo al joven y asegurarle una formación a través de la cual adquiera una calificación equivalente a la de un título de enseñanza tecnológica, de un título definido por la CPNE de la rama profesional, o reconocido dentro de las clasificaciones de una convención colectiva de rama, o a la de un diploma de enseñanza tecnológica previsto en forma especial por la ley No. 71.577 de 16/VII/71 e inscrito en una lista que contiene el propio Acuerdo (respecto de los contratos de calificación).

El joven queda contratado para trabajar por cuenta de su empleador, obligándose a seguir la formación prevista en el contrato. Se prevé que entre las partes se determinen por escrito las condiciones referidas a los objetivos, el programa y la evaluación, en documento que se considera un anexo del contrato de trabajo.

Se estipula un tiempo mínimo que deberá cubrir la enseñanza, que no será menor al 25% de la duración total del contrato, y un tiempo máximo, estimado en 1200 horas por un contrato de dos años, ejerciéndose un control periódico por parte del tutor y del organismo de formación.

También se prevé que la duración hebdomadaria de la actividad del joven, incluidas las horas dispensadas a la formación, no puede ser superior a la duración normal del trabajo en la empresa, y que el salario percibido deberá cubrir al menos una fracción del salario mínimo de la categoría profesional en la que se le contrate o, en su caso, del SMIC, conforme las edades, porcentajes y periodos de tiempo que se determinan en la propia norma.

Esta modalidad contractual obliga al beneficiario a rendir pruebas de evaluación, recibiendo una constancia escrita sobre los resultados de las mismas, la que le pertenecerá en forma exclusiva.

Los “*contratos de adaptación*” responden a una modalidad de contratación laboral particular, concluida entre un joven menor de 26 años y una empresa, sea con plazo o por tiempo indeterminado. En ambas hipótesis, se prevé que el período de adaptación al empleo posea una duración máxima de entre 6 y 12 meses.

La relación contractual de trabajo supone obligaciones para ambas partes; para el empleador, de proporcionar una formación en alternan-

cia que le permita al trabajador adaptarse al empleo considerado; para este último, a seguir –paralelamente a la prestación laboral– la formación prevista en el contrato.

Como en las figuras contractuales anteriores, los objetivos y el contenido del aprendizaje (cuya carga debe comprender al menos 200 horas), deben ser fijados por las partes, con la intervención del tutor y del dispensador de la formación en su caso, todo lo cual se hará constar por escrito en documento anexo al contrato. También en estos casos, se prevé la realización de una prueba evaluatoria, al final del período de formación, de la que se extenderá una constancia escrita para el joven trabajador.

Durante el período que dura la formación de adaptación, el joven recibirá una remuneración que no puede ser inferior al 80% de la remuneración mínima fijada por los convenios colectivos aplicables en la empresa, correspondiente a la categoría profesional del empleado ocupado, sin perjuicio de la aplicación de un piso salarial mínimo (SMIC).

Paralelamente, al Acuerdo de 1994 también reglamenta distintos aspectos del régimen de *licencias individuales de formación*, de elección personal por el trabajador, e independientes de la participación en los planes de formación en la empresa.

Desde el punto de vista financiero, se prevé el funcionamiento de un Organismo Paritario de Licencia Individual de Formación (OPACIF), al que se le asignan competencias interprofesionales y regionales, cuyas atribuciones comprenden recaudar y administrar –directa o indirectamente– las contribuciones de las empresas (equivalentes a una fracción de su participación en el desarrollo de la formación profesional continua).

Asimismo, funcionará un Comité Paritario en esta materia (COPACIF), constituido en el plan nacional e interprofesional negociado entre las organizaciones sindicales y de empleadores representativas, que tendrá por misión –entre otras– proponer al Comité Paritario para la Formación Profesional (CPNFP), los organismos recaudadores, definir las relaciones entre el conjunto de organismos intervinientes en el desarrollo y puesta en funcionamiento de las licencias individuales de formación y la coordinación y compensaciones necesarias entre aquellos organismos.

4.4. Acuerdo Interprofesional de 1995

El cuadro de los Acuerdos celebrados entre las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores se completó con un nuevo Acuerdo Nacional Interprofesional relativo a la Inserción Profesional de los Jóvenes, de fecha 23 de junio de 1995.

En su Preámbulo se examina la realidad, demostrativa de que anualmente, alrededor de 800.000 jóvenes egresan del sistema educativo y encuentran serias dificultades de inserción en el mercado laboral. A su respecto, existen tres categorías definidas de jóvenes: 1) los que egresan sin calificaciones profesionales reconocidas; 2) los diplomados de la enseñanza superior; y 3) los que enfrentan grandes dificultades de socialización, por acumular desventajas diversas (fracaso escolar, ausencia de formación profesional, ruptura con la institución escolar, problemas de comportamiento, etc.).

Las partes reconocen que se trata de situaciones disímiles, que exigen respuestas adaptables a cada caso. Con tal finalidad, los celebrantes del Acuerdo estipulan los principios generales que deberían guiar las iniciativas tendientes a facilitar la inserción juvenil en el mercado laboral y proponen diversos métodos para que se cumplan los objetivos, entre los cuales resaltan –en la esfera de la formación– el aprendizaje y los contratos de inserción en alternancia. Para ello, los actores requieren que los Comités y Organismos Paritarios de la Formación, profesionales e interprofesionales, sean movilizados dentro del ámbito de sus competencias, a nivel de las ramas y de las regiones, para la puesta en funcionamiento de los objetivos acordados.

En este contexto, para enfrentar los problemas de los jóvenes que carecen de una calificación profesional adecuada, se estima que el rol de la empresa deberá ser el de ofertarles en forma concomitante, una calificación, un diploma y una experiencia profesional.

Respecto de los jóvenes diplomados, se propone que independientemente de lo que concierne al contrato de adaptación, se valore la Ayuda para el Primer Empleo de Jóvenes, a través de un complemento de ayuda al empleo equivalente a 1.000 francos mensuales para quienes buscan trabajo más de 6 meses y a 2.000 francos por mes para los jóvenes diplomados que son enrolados para puestos de trabajo ubicados fuera del territorio nacional.

Finalmente, con relación a los jóvenes que poseen grandes dificultades, se apela a la responsabilidad de las empresas en la lucha contra el desempleo y la exclusión, y a la conjunción innovadora entre las organizaciones interprofesionales, profesionales, empresas, servicios públicos de empleo, colectividades territoriales y estructuras asociativas y sociales competentes. Para ello se asigna al Comité Paritario (COPIRE) la impulsión de una experiencia por región, en la que un comité de pilotaje, también paritario, sea instituido a ese nivel, así como la implementación de programas de ayuda económica similares a los anteriormente descritos. En esta proyección, se deberán proponer las modalidades precisas de recepción y encuadramiento de aquellos jóvenes en el seno de la empresa, así como los medios para su financiación. Se expresa la aspiración de que los diversos medios existentes, especialmente el contrato de orientación, sean mejor utilizados con tal fin.

4.5. Características generales del sistema francés

Lo que se viene de exponer parece confirmar la aseveración de que Francia es uno de los países que reconoce mayor protagonismo a las políticas contractuales en la formación profesional²¹, y el que más combina la autonomía colectiva con la ley heterónoma, en este campo. En efecto, los acuerdos profesionales interactúan tanto con la ley a la cual inspiran, en unas ocasiones, y la que desarrollan, en otras, como con la negociación colectiva propiamente dicha.

Otros aspectos destacables del sistema francés son, a nuestro entender, la gestión paritaria de la formación profesional, el financiamiento empresarial y la consagración del derecho individual del trabajador a la capacitación.

5. Bélgica

En Bélgica, por su parte, destaca el Acuerdo sobre empleo, salarios y condiciones de trabajo de 11 de noviembre de 1988 y en menor medida, el de 1992.

5.1. El Acuerdo sobre empleo, salarios y condiciones de trabajo, de 1988.

Se trata de un acuerdo central bipartito, en el que participaron, por una parte, la principal organización de empleadores (FEB) y varias organizaciones representativas de pequeñas empresas, de empleadores

²¹ Roger Blanpain, *Les politiques contractuelles dans le cadre de la formation professionnelle continue dans les pays membres de la Communauté Européenne*, Leuven 1994, pág. 106, y *Contractual policies concerning continued vocational training in the European Community member states*, Leuven 1994, pág. 96.

independientes y organizaciones agrícolas, y por la otra, las dos principales confederaciones sindicales (FGTB –de orientación socialista– y CSC –demócrata cristiana–), así como algunos sindicatos menores (afines a la orientación liberal).

El Acuerdo alcanzado tras un largo proceso de negociaciones, habría de cubrir el bienio 1989-1990, y su advenimiento se produjo tras un período de importantes cambios en el contexto de la negociación colectiva del país, ocurridos a partir de 1986, último año en el cual se había celebrado otro Acuerdo bipartito. Entre dichos factores se señala –en primer lugar– el cambio político ocurrido en el gobierno, que pasó a ser ejercido por una coalición de centro-izquierda, más afín a los sindicatos. También los indicadores mostraban transformaciones en el mercado de trabajo, ya que si bien las tasas de desocupación bajaron relativamente, los trabajadores más afectados por el paro fueron los no calificados, los de mayor edad y los desocupados de largo plazo, lo que movió a un cambio en las actitudes y prioridades de las organizaciones sindicales y patronales. Ello debe complementarse con el visible crecimiento del sector servicios, en relación fundamentalmente con las actividades industriales, siendo aquella un área en la cual no existía una tradición de relaciones bipartitas institucionalizadas

Se acordaron diferentes puntos, muchos de los cuales se refieren al funcionamiento del sistema de relaciones laborales y la seguridad social. Entre ellos se reafirmó la promoción ante el gobierno de la sanción de regulaciones sobre protección de los representantes de los trabajadores y su remuneración, la solución de conflictos laborales, la iniciación de conversaciones para la reforma del régimen de pensiones, flexibilizando las condiciones para el retiro de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades y promoviendo la edad de 60 años para adquirir el derecho a una pensión plena, la promoción de la representación de los trabajadores en las PYME, y el sostenimiento de los principios de una negociación colectiva libre y autónoma.

El Acuerdo es extenso y detallado en el terreno de la formación profesional, dirigiéndose fundamentalmente a acordar medidas específicas para asistir a los jóvenes desocupados y a los que tienen especial dificultad para procurarse un empleo.

Se procura que a través del Fondo de Empleo Laboral, al que se destinarán contribuciones a cargo de los empleadores del orden del 0,18% de la masa salarial, se implementen la formación profesional y

las iniciativas de empleo destinadas a los jóvenes, los trabajadores con escasa calificación y los desocupados de largo término. Se procura, asimismo, que los esfuerzos que realicen las empresas dentro de su ámbito, sean reconocidos a través de la exención de contribuciones.

En esta Sección, el Acuerdo contiene:

- a) una recomendación sobre la constitución de una unidad especial en el ámbito del Ministerio de Empleo y Trabajo, con el objeto de promover acciones positivas para el empleo de mujeres;
- b) una demanda para que se examinen las condiciones de un permiso de ausentismo sabático para trabajadores de más de 55 años;
- c) una recomendación a los empleadores para que se creen oportunidades de capacitación para jóvenes, especialmente los inocupados;
- d) un acuerdo para clarificar diferentes aspectos relativos a permisos para recibir formación (régimen denominado “sandwich training”).

5.2. El Acuerdo Interprofesional de 1992

El 9 de diciembre de 1992 se celebra un nuevo acuerdo de carácter interprofesional, que recoge las coincidencias logradas tras un proceso de negociación entre los actores sociales, con una vigencia proyectada para el bienio 1993-1994.

Este Acuerdo representa una típica experiencia de ley-negociada, vale decir, de transposición legal de disposiciones propias de la autonomía colectiva. Se trata de un acuerdo nacional (central), que según lo prevé la legislación belga, puede ser extendido a través de un procedimiento legal, a efectos de cubrir a aquellas empresas que no son miembros de la organización patronal celebrante.

El propio Acuerdo comentado prevé que ciertas disposiciones deberían ser contenidas en una ley, a fin de tener un pleno efecto.

Precisamente, el 10 de junio de 1993, fue sancionada una ley que recoge muchas de las disposiciones del instrumento de 1992, entre las

cuales las referidas a la promoción de empleo en favor de los jóvenes y la regulación del tiempo pago para formación profesional (que implica horas de presencia efectiva en cursos), entre otras.

Entre las medidas negociadas en la materia, la aportación financiera destinada a los procesos formativos ascendió a un 0.25%; en Acuerdos posteriores, que cubren el período 1995-1996, ese porcentaje bajó al 0.15%.

Asimismo, se dispuso que la puesta en práctica del aprendizaje dependa de las Comisiones Paritarias competentes y del Consejo Nacional de Trabajo, como órganos encargados de constituir los Comités Paritarios de Aprendizaje, con el fin de controlar las condiciones y modalidades, programas, pruebas y acciones de ejecución de la formación en alternancia.

Es posible señalar que los fondos que han permitido orientar una política sectorial de formación profesional continua han surgido, precisamente, de la sucesión de Acuerdos Interprofesionales que se celebraron a partir de 1988. La mayor parte de esas partidas se vuelcan en los servicios públicos de formación profesional, de gestión paritaria.

Sin perjuicio de ello, existen acciones formativas continuas que se llevan a cabo en el ámbito de las empresas, alcanzando a los trabajadores empleados por las mismas y siendo financiadas por los empleadores; en estas experiencias participan, en general, los Consejos de Empresas.

6. Portugal

Interesa destacar, en Portugal, la celebración del Acuerdo de Política de Formación Profesional, de 1991, específico sobre nuestra materia. Se trata de un pacto tripartito, que al igual que el Acuerdo Económico Social (AES) celebrado en octubre de 1990, contó con la participación del gobierno, de las confederaciones de empleadores (como la Federación de Agricultores de Portugal) y de la confederación intersindical (Confederación General de Trabajadores).

El instrumento adoptado enuncia *el derecho de los trabajadores y sus representantes a ser informados y consultados sobre los programas de formación*, al tiempo que se favorece la cooperación entre el gobierno y los actores sociales en el dominio de la capacitación profesional, *instándolos a abordar los procesos formativos en el marco de las negociaciones colectivas*.

Esta participación se traduce en la estructura dada –incluso a través de decretos-leyes– a las figuras del pre-aprendizaje y el aprendizaje, desde que la Comisión Nacional de Aprendizaje tiene una *integración tripartita*.

A través del Acuerdo, se crea incluso un Observatorio del Empleo y de la Formación Profesional, con similar integración, cuyo cometido es evaluar metódicamente las necesidades de formación e informar anualmente sobre las iniciativas existentes en la materia.

Importa señalar que si bien no existe una obligación legal de invertir en formación continua, en términos generales, las empresas suministran fondos sobre la base de que el Estado se haga cargo de la formación inicial. En la práctica, tanto empleadores como trabajadores contribuyen al financiamiento del sistema de formación, a través del aporte de una tasa social unificada, de la cual una parte es destinada –precisamente– a la formación.

Es por ello que el rol del Estado es menor en el campo de la formación profesional continua, dejando un extenso campo a las empresas, y se incrementa, en cambio, respecto de la formación inicial.

En los términos del Acuerdo de 1991, se crea un programa experimental de becas, con el fin de facilitar a los trabajadores la participación en las acciones de formación, en atención a su contrato de trabajo y su salario de base. Paralelamente, el AES reconoció a los trabajadores el derecho a licencias prolongadas no remuneradas, con el fin de participar en cursos de formación.

Por otra parte, hasta la celebración del Acuerdo de Política de Formación Profesional, no se contaba con un sistema de certificación y de reconocimiento integral de las formaciones. A partir del mismo, se distingue entre los certificados de formación y los certificados de cualificación, que rigen tanto para la formación profesional continua, como para la formación inicial y aun para la formación adquirida a través de la experiencia.

En todo caso, resaltan en este acuerdo el reconocimiento del derecho de información y consulta en materia de formación profesional, la promoción de la negociación colectiva al respecto, y el tripartismo.

7. América Latina

La difusión de la concertación social en Latinoamérica es, como se sabe, inferior a la experimentada en Europa, tanto en extensión como en intensidad. Esto explica que, también en materia de formación profesional, sean menos los acuerdos marco y pactos sociales verificados en los países americanos. Sin embargo, existen algunos casos a señalar, específicamente en Argentina, Colombia y México que –junto a otros– se refieren seguidamente.

7.1. Argentina

En Argentina pueden mencionarse el “Acuerdo Marco para el empleo, la productividad y la equidad social”, de 25 de mayo de 1994 y –en menor medida– el “Acta de coincidencias” entre el gobierno y la principal central sindical, de 9 de mayo de 1997. El denominado *Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social*, fue suscrito el 25/VII/94 entre las partes sociales y el gobierno. La primeras, estuvieron representadas, por un lado, por la CGT (Confederación General del Trabajo), y por el otro, por las principales organizaciones profesionales de empleadores, entre las que participaron la UIA (Unión Industrial Argentina), la Cámara Argentina de Comercio, la Cámara Argentina de la Construcción, la ADEBA (Asociación de Bancos Argentinos), la ABRA (Asociación de Bancos de la República Argentina), la SRA (Sociedad Rural Argentina) y la Bolsa de Comercio de Buenos Aires.

Las partes que negociaron esta instancia de concertación, al tiempo que reconocen que en el país se ha procesado un cambio estructural significativo, ratifican que el mismo debe ser acompañado de una participación mayor de los protagonistas sociales.

Este pacto tripartito fue dotado de un contenido muy amplio, de carácter multitemático, comprendiendo aspectos tales como el empleo, el derecho de información, la solución de conflictos individuales, la higiene y seguridad en el trabajo, la participación de los trabajadores, las asignaciones familiares, la protección de los riesgos del trabajo, la administración e inspección del trabajo, etc.

En lo que respecta a la materia en estudio, el Acuerdo también incluye un capítulo sobre formación profesional (Cap. VII), de contenido altamente programático, en la medida en que se limita a enunciar grandes objetivos, pero sin implementar medidas o acciones concretas al

respecto. En todo caso, se resalta la importancia que reviste la capacitación de los trabajadores, como requisito indispensable para cualquier estrategia de crecimiento con equidad social.

A los efectos de llevar adelante esta meta, se prevé, como una prioridad nacional, la elaboración de un Plan Quinquenal gubernamental sobre formación profesional, que cubra las expectativas de un millón de trabajadores, en dicho término.

Se entiende que las actuaciones deberían plasmarse a través de un Acuerdo Nacional para la Formación Profesional, del cual participaría el Ministerio de Trabajo como órgano de promoción y apoyo de los Programas consensuados por los actores sociales.

Paralelamente, se aspira a que 200.000 jóvenes pertenecientes a las diferentes provincias del país, carentes de formación previa y de escasos recursos, logren acceder a una capacitación profesional adecuada, implementada por el denominado “Proyecto Joven”, sobre cuyo funcionamiento deberá informarse al Consejo Nacional de Formación Profesional.

Posteriormente, el gobierno y la CGT acordaron el *Acta de coincidencias* de 9 de mayo de 1997, de carácter bipartito, sin participación del sector empresarial.

Este segundo pacto es también multifacético, incluyendo el acuerdo de derogar modalidades precarias de contratación laboral, crear una nueva modalidad estable de contrato de trabajo (ambos objetivos en la línea del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el empleo celebrado en España un mes antes), y establece ciertas modificaciones en los regímenes de negociación colectiva y de obras sociales (sistema de salud gestionado por los sindicatos), entre otras materias.

La cláusula VIII, bajo el rótulo de “Participación en la formación profesional”, establece que “se fomentará la formación profesional permanente y continua, así como la de los desocupados. En ambos casos –se agrega– con la participación activa de los actores sociales para aumentar la eficiencia y dirección del gasto y de las políticas”. Como se ve, trátase de una norma programática que apunta a proponer la participación y a promover la formación continua y la de los trabajadores en paro.

7.2. Colombia

El Acuerdo de productividad, precios y salarios, de 19 de diciembre de 1994, fue el primer pacto social de carácter tripartito ensayado en Colombia, con el propósito expreso de comprometer los esfuerzos para que los precios y las remuneraciones se fijaran en función del objetivo común de reducir gradualmente la indexación de la economía e incorporar la productividad como una de las variables esenciales en la garantía de un crecimiento económico sostenido y equitativo.

El Capítulo VII del pacto se ocupa de establecer acuerdos y definiciones en materia de productividad, tras establecer que entre los diversos factores (económicos, estructurales, distributivos, etc.) que inciden negativamente sobre aquella, se destacan la falta de *calificación de la mano de obra*, el atraso tecnológico y las deficiencias de las políticas de ciencia y tecnología.

Entre los items negociados, se define la capacitación y calificación de la mano de obra como un instrumento fundamental, en el cual deben trabajar conjuntamente el gobierno, los trabajadores y los empleadores, de modo de alcanzar los objetivos propuestos.

Las partes asumen un compromiso en tal sentido, realizando una declaración programática en cuanto a que las tres partes desarrollarán programas conjuntos para promover el incremento de la productividad, entre otros factores, a través de la capacitación.

7.3. México

Existe una larga tradición de pactos sociales tripartitos en México, cuya autenticidad ha sido objeto de discusiones y en los cuales no se ha incluido, por lo general, el tema de la formación profesional. Como excepciones es posible citar el *Acuerdo Nacional de Productividad* de 16/VII/90 –que sucediera al Pacto de Solidaridad Económica de 1987– entre cuyos enunciados básicos se establece que los niveles educativos de la población, su formación profesional para la vida productiva a través de la capacitación y el adiestramiento continuos y la experiencia en el trabajo, son factores determinantes en los niveles de productividad. Entre las líneas de acción propuestas, se menciona el estímulo a las empresas y las instituciones educativas, para que en las carreras técnicas y formativas de los recursos humanos, se enfatice la importancia de la productividad.

Asimismo, se reconoce la necesidad de realizar un esfuerzo en el ámbito educativo a través de acciones desarrolladas por ciertos Programas Nacionales, como los orientados a la Modernización Educativa y a la Capacitación y Productividad.

Para ello, entre varias medidas, se estimulará la mayor vinculación de las empresas con los centros de capacitación y formación profesional establecidos en el país y el *agrupamiento de las PYMES para desarrollar programas conjuntos de capacitación a escala apropiada*. Se prevé, asimismo, la creación de un Comité obrero-patronal con el fin de estudiar la posibilidad de promover a través de la contratación colectiva, sistemas de capacitación y adiestramiento para los aspirantes inscritos en las bolsas de trabajo correspondientes, que faciliten la utilización de las instalaciones y los equipos de las propias empresas.

Posteriormente, en 1992 se celebró el *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANECAP)*, por el que se estima indispensable promover dentro de las empresas y con el concurso de los trabajadores y sus organizaciones, políticas de capacitación permanente a todos los niveles, programas de readiestramiento de la mano de obra, programas de inducción al puesto, nuevas modalidades de capacitación en el sector rural y en las medianas y pequeñas empresas y el establecimiento oficial de nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación, con el fin de su mayor descentralización y más amplia información.

El acuerdo denominado “*Alianza para la recuperación económica*”, que es el segundo alcanzado en 1995 luego del denominado “tequilazo” (el primero es el “Acuerdo de Unidad para superar la emergencia económica”, de 3/I/95), contiene nuevas referencias a la formación. En el Capítulo VII de la “Alianza” se establecen acciones concretas en materia de empleo y capacitación, consistentes en:

- a) una ampliación de los programas de “Becas para trabajadores desempleados”, y de “Calidad integral y modernización”;
- b) indicaciones programáticas para el Consejo de Normalización y Calificación de competencia laboral.

Posteriormente, en el marco denominado “*Diálogo Obrero-Empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral*”, el 13/VIII/96 se celebró un nuevo acuerdo nacional tripartito, que según reconocen los propios negocia-

dores, se inscribe en el contexto de cambio continuo a que se ve sometida la dinámica económica mundial.

El fin perseguido en la instancia es alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Entre las ideas centrales que son promovidas por el acuerdo, se destaca el interés de impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, para facilitar el dominio de su entorno laboral, la aportación a la tarea productiva y la adaptación al cambio.

El Título 2 del acuerdo incluye una serie de consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad. Es así que se destaca la necesidad de incorporar nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, al margen de la introducción de equipos y tecnología de punta, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La educación y la capacitación son destacados componentes de productividad y eficiencia, e inculcan valores de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo. Se declara, asimismo, que la persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad, para su propia realización y la de su sociedad, proceso básico que se apoya en las ideas de familia, escuelas, sindicatos y centros de trabajo.

En el plano de las acciones concretas, se estipula la necesidad de promover en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación, contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, productividad, justicia, equidad y reconocimiento del trabajo como vía para el progreso personal y colectivo. De allí que deba educarse para la responsabilidad y la excelencia, promoviéndose una cultura de la capacitación para que sea asumida por trabajadores y empresarios, como valor esencial.

En su enunciado principal, las partes celebrantes (trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades) declaran asumir un papel co-responsable con el fin de privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

7.4. Chile

Un año después de la celebración del Acuerdo Marco de 1990, el Gobierno y los sectores sociales, representados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y la Confederación Nacional de la Pequeña Industria y Artesanado (CONUPIA), acordaron un nuevo Acuerdo Nacional Tripartito (de 30 de abril de 1991).

Si bien el mismo tiende a consolidar aspectos económicos y salariales para el mejoramiento del poder adquisitivo de los trabajadores y a promover el empleo y la apertura de nuevos mercados, en la oportunidad los celebrantes ratifican la importancia asignada a la educación, capacitación y formación profesional como instrumentos para el desarrollo integral de los trabajadores y las empresas, así como para impulsar el crecimiento económico y la productividad.

A los efectos de implementar avances en esta materia, se acuerda desarrollar en una agenda de interés común, iniciativas sobre nuevas políticas de capacitación y formación profesional, creando órganos consultivos para la orientación del Programa de Capacitación y Desarrollo de la Educación Técnica que gestiona el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

7.5. Panamá

En los últimos años, es posible señalar que ha existido una preocupación creciente sobre el tema de la formación profesional, tema incluido en *el Pacto de Compromisos para el Desarrollo*, adoptado el 6/XII/94 en el ámbito de los Acuerdos de Concertación panameños (bajo la denominación de Bambito III), documento en el cual el sector empresarial asume la responsabilidad de apoyar y participar activamente en los programas de formación y capacitación de empleados y empleadores para enfrentar el reto que plantea la transformación tecnológica. A los efectos de concretar aquella iniciativa, la Fundación del Trabajo, institución conformada por organizaciones de empleadores (Consejo Na-

cional de la Empresa privada) y de trabajadores (Consejo Nacional de Trabajadores Organizados), elaboró un proyecto de ley.

En 1995, esa organización aprobó también un documento, que bajo el título de *“Propuesta de perfiles conceptuales y estructurales básicos para la creación de un nuevo sistema educativo panameño”*, promueve –entre diversos puntos– la educación dual, definiéndola como aquella modalidad en la que deben conjuntarse la teoría y la práctica, así como la correlación de los esfuerzos educativos con las necesidades de los sectores productivos del país. Para lograrlo, se propone una coordinación adecuada entre los centros educativos y las empresas productoras de bienes y servicios. Propugna, asimismo, por adecuar las normas sobre el aprendizaje existentes en el Código de Trabajo. En forma paralela, se entiende necesario estimular la educación continua, destinada fundamentalmente al perfeccionamiento y la actualización profesional y laboral de la población económicamente activa.

Complementando las acciones encaminadas en esta orientación, en el ámbito de actividades bipartitas en materia de *“Educación para el desarrollo”*, organizadas con el apoyo de la OIT, en 1996 el referido organismo planteó la necesidad de crear un Consejo de los Sectores Productivos para la acreditación y el control de la calidad de la Enseñanza. Se ha entendido que el mismo servirá de orientación y guía a la empresa privada, trabajadores, entidades oficiales y usuarios de servicios de educación, formación y capacitación, así como a los centros educativos y formativos, sobre los patrones y niveles de calidad de la educación que deben alcanzarse para garantizar estándares de competitividad y productividad en el país.

8. Los déficit de la concertación social en América Latina

La comparación de los acuerdos marco y pactos sociales europeos y latinoamericanos descritos en la líneas que anteceden, inspiran algunas breves y casi inevitables reflexiones sobre las limitaciones de la concertación social en América Latina, tanto en general, como en lo específicamente referido a la formación profesional.

Años atrás, ya uno de los autores de este trabajo constataba que si bien en Latinoamérica habían existido éxitos parciales, concretos y específicos –limitados en el tiempo y en su objeto– en materia de concertación, no se habían verificado experiencias exitosas de desarrollo sostenido y continuo de una política de concertación social, tal como ha

sucedido en varios países europeos, y arriesgaba pautas explicativas al respecto, entre las cuales se incluían la debilidad sindical, una estructura sindical descentralizada y a veces dividida, la falta de cohesión y en ocasiones de representatividad de las organizaciones de empleadores, la conflictividad latente, las motivaciones gubernamentales a la hora de convocar al diálogo, etc.²². Cabría reflexionar, también, sobre la dudosa autenticidad de algunos de los acuerdos suscritos, en algunas sociedades latinoamericanas caracterizadas aún por cierto grado de corporativismo, en el cual las organizaciones sindicales se identifican con el gobierno de turno o con el partido político gubernamental.

En los años más recientes, sólo el Acuerdo Marco argentino de 1994 y el Acuerdo Tripartito sobre la Seguridad Social Integral y política salarial (ATSSI) venezolano de 1997²³, parecen haberse plasmado en legislaciones negociadas y, por esa vía, haber producido efectos concretos en la realidades nacionales.

Por lo demás, esa relativa ineficacia de la concertación social latinoamericana también se refleja cuando –como es en esta ocasión nuestro caso–, se analiza su recepción de y su impacto sobre una materia concreta. El grado de recepción de la formación profesional por los acuerdos marco y pactos sociales latinoamericanos es claramente inferior que el de los europeos, del mismo modo que las respectivas previsiones lucen más programáticas y menos eficaces. Más aun, en Latinoamérica no se registran pactos sociales o acuerdos interprofesionales dedicados exclusivamente a esta materia, como sí sucede, por lo menos, en España y Francia.

²² Oscar Ermida Uriarte, *La concertación social*, 2ª ed., Lima 1988, pág. 36 y sigs., texto reproducido en *Curso introductorio de Relaciones Laborales. Selección de lecturas*, 2ª ed., Montevideo 1996, págs. 230-232

²³ El primero ya fue comentado. El segundo sólo contiene una referencia a “la formación profesional” como uno de los subsistemas del sistema de seguridad social (cláusula 3, literal e). El texto del ATSSI, así como los comentarios doctrinales del caso, pueden verse en Humberto Villasmil Prieto y César Augusto Carballo Mena, *Tripartismo y Derecho del trabajo. La reforma Laboral de 1997*, Caracas 1998.

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 superior ²⁴.

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 empresa ²⁵. 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

La 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 Reconversión 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 recapacitación 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.

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 CEPISA (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 entre 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 Rimolo y Mario Gardemía 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.

ANEXO

I

Diálogo social internacional

1. Unión Europea: Dictamen común sobre la enseñanza básica y la formación inicial y profesional y de adultos, de 19 de junio de 1990

Preámbulo

Teniendo en cuenta la importancia que revisten la educación y la formación para la política de realización del mercado interior (entre cuyos aspectos está la dimensión social) y, en general, para el proceso de integración europea, los participantes estiman que es necesario profundizar en el tema de la educación y de la formación profesional inicial y continuada, ampliando el alcance del Dictamen Común del 6 de marzo de 1987.

Los participantes declaran estar de acuerdo sobre los siguientes principios generales:

a) Para que los ciudadanos de los Estados miembros de la Comunidad puedan enfrentarse con éxito a los nuevos desafíos y sacar provecho de las nuevas oportunidades, es fundamental que exista una educación básica y una formación profesional de calidad. Dichos factores constituyen una auténtica inversión. El futuro de la Comunidad depende de la cualificación y de la eficacia de su población activa.

b) Una formación básica y continuada les proporcionarán las cualificaciones necesarias para:

- aumentar la eficacia económica fortaleciendo la competitividad de las empresas europeas;
- crear, desarrollar y explotar nuevas tecnologías;
- sacar provecho de las oportunidades que se presenten;
- promover el desarrollo y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores de la Comunidad en beneficio de todos.

c) La creación y el desarrollo de nuevas tecnologías es un factor importante para el progreso económico y el bienestar de la Comunidad; pero su viabilidad económica y su aceptación social serán mayores si van acompañadas de una formación eficaz.

d) Los ajustes estructurales y la consecución del mercado interior constituirán un importante desafío desde el punto de vista de las cualificaciones. La escasez e inadecuación de cualificaciones que ya hoy en día se están haciendo sentir pueden acentuarse en el futuro. Para salir triunfantes de estos cambios será necesario mejorar cualitativamente y actualizar las cualificaciones, así como adoptar las estructuras de cualificación.

e) Una mayor profundización en el campo de la educación y de la formación profesional será de gran provecho tanto para las empresas como para los trabajadores; para ello se necesita la participación de todas las partes interesadas.

En este espíritu, los participantes emiten el siguiente Dictamen común:

Educación básica y formación inicial

1. Para conseguir la inserción de todos los jóvenes en el mundo económico y profesional, y para lograr su desarrollo ulterior, basado en una formación continuada, es fundamental contar con una educación básica y una formación profesional inicial de calidad que proporcionen una titulación reconocida.

Si se aumenta la oferta de formación inicial adaptándola a las necesidades presentes y futuras de empresas, trabajadores y de la sociedad en general, y se la dota de una titulación reconocida, se da la oportunidad de mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes y la eficacia de trabajadores y de empresas, al tiempo que se reduce el riesgo de desempleo juvenil.

2. Es necesario alentar a las autoridades educativas para que implanten todas las medidas necesarias en el período final de la educación obligatoria para facilitar a los interesados la transición de la vida escolar al mundo del trabajo. Debe conseguirse que todos los jóvenes que terminan su período escolar obligatorio a tiempo pleno puedan acceder a una formación profesional inicial que les dé unos títulos auténticos y reconocidos en los sistemas de los Estados miembros. Las medidas que para ello se tomen caerán bajo la responsabilidad general de poderes públicos, excepto en los casos en que los empresarios u otras organizaciones acepten tomar ellos mismos medidas de acuerdo con las normativas y prácticas nacionales y locales. En dichas medidas se deberá tener presente el parecer de las partes sociales a los niveles adecuados.

Debe aumentarse la calidad de la formación profesional inicial, de modo que los jóvenes cuenten con una base de conocimientos generales suficiente para desarrollar su capacidad de iniciativa, de aprendizaje, de emprender nuevas actividades, mejorar su preparación tecnológica y aumentar sus conocimientos en al menos una lengua comunitaria, aparte de la propia.

Los participantes hacen hincapié en la importancia que otorgan al aprendizaje y a otros tipos de formación, a las combinaciones de trabajo y formación basados en normas que proporcionen una titulación reconocida y que facilite la transición entre la vida escolar y el mundo del trabajo, fomentándose así la

integración de los jóvenes en la vida laboral. La oferta de formación debe ser mejorada, tanto cuantitativa como cualitativamente, para responder a las necesidades específicas de los jóvenes y resultarles atractiva con relación a sus demandas.

3. La formación profesional inicial debe ser accesible a todos los jóvenes. Existe una relación directa entre la competencia profesional y el éxito de la empresa: la competencia profesional exige, no obstante, una preparación a largo plazo. Es necesario hacer un esfuerzo para ayudar a jóvenes desempleados o jóvenes con una formación básica insuficiente, de modo que reciban una orientación profesional adaptada individualmente y un respaldo que los vuelva a motivar.

Deberán tomarse medidas especiales encaminadas a los siguientes fines:

- ayudar a los jóvenes que no hayan podido adquirir en la escuela las cualificaciones necesarias para prepararse para una profesión u oficio;
- permitir a aquellos jóvenes que hayan crecido fuera de su país de origen que adquieran una formación básica para encontrar trabajo;
- ayudar a los minusválidos a entrar en el mercado de trabajo;
- ayudar a los jóvenes desempleados a entrar o retornar al mercado de trabajo.

Los cursos de formación básicos de corta duración deberán conducir, por etapas, a una titulación reconocida por los sistemas de formación.

3 bis. Debe instaurarse una política cuyo objetivo sea fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, más concretamente, la participación de la mujer en todos los programas de formación, especialmente en aquellos orientados a trabajos con futuro; se necesitan unas medidas específicas de formación en los sectores en los que la mujer está insuficientemente representada. Debe prestarse una atención especial a las medidas que faciliten el acceso de las jóvenes a todas las posibilidades de formación existentes.

Debe alentarse tanto a hombres como a mujeres para que escojan carreras que rompan con la tradicional división de tareas.

4. Los participantes estiman que los empresarios y los trabajadores (o sus organizaciones representativas) deben ser consultados, teniendo en cuenta las distintas prácticas nacionales, sobre la elaboración y realización de los programas y políticas de educación y formación profesional. A nivel comunitario ya desempeñan un importante papel en este campo, de acuerdo con los procedimientos establecidos. Deben participar en la política de fomento del reconocimiento y la equiparación de títulos a nivel comunitario.

4 bis. Los participantes estiman que, aparte de la función de las escuelas de proporcionar una amplia educación general y una formación cívica, todas las partes interesadas deben cooperar para que en ellas se tengan más en cuenta las realidades de la vida laboral. Debe favorecerse el establecimiento de lazos estrechos entre empresas y centros de enseñanza, a fin de permitir una mejor integración de los jóvenes en la vida activa.

4 ter. Debe prestarse una atención muy especial a la formación del profesorado y de los formadores, asegurando que cada año reciba formación un número suficiente de ellos y que dicha formación sea de un nivel cualitativo elevado. De la misma forma, deben ponerse a punto métodos y sistemas de

formación adecuados y debe mejorarse la calidad y los medios de formación. Deben animarse a profesores y formadores a que participen más en programas de intercambio y formación práctica, a fin de que los profesores tengan conocimiento de los últimos avances tecnológicos que se utilizan en las empresas y de las nuevas tecnologías, así como para que los formadores adquieran en éstas un conocimiento teórico y unas aptitudes docentes.

Formación profesional y de adultos

5. La formación profesional que se imparta en función de las necesidades de la empresa a lo largo de toda la vida profesional, es responsabilidad conjunta de empresarios y de trabajadores.

Para que sea verdaderamente eficaz, hay que identificar y prever claramente las necesidades de la empresa y de los trabajadores, plasmándolas en unos planes o programas de formación adecuados al tamaño de la empresa e inmersos en su estrategia global; el fin de esto es desarrollar al individuo, mejorar sus cualificaciones y ayudarle a adaptarse a la evolución de los empleos.

En este sentido, es fundamental tener presente la necesidad de que los trabajadores se perfeccionen en su trabajo, de cara a posibles traslados dentro de la empresa, y a las necesidades actuales y futuras de la propia empresa.

La formación profesional debe ser orientada en función de las posibilidades que se ofrezcan y de las necesidades que existan. Esto puede llevarse a la práctica de diversas formas: programas de formación, permisos de ausencia, programas adaptados, cooperación entre organizaciones, incentivos fiscales y utilización de los nuevos sistemas de comunicación.

Los programas de formación de corta duración deben llevar progresivamente a una mayor cualificación en número y calidad.

6. Los programas de formación se realizan de acuerdo con una serie de iniciativas que pueden emanar del mismo trabajador, del empresario, de los representantes de los trabajadores, de las organizaciones profesionales, del sector, de la región y del Estado. La responsabilidad y, por lo tanto, las obligaciones respectivas de cada una de estas partes, dependen del objetivo que se persiga: es necesario que la formación del empleado en su carrera y vida profesional sea uno de los criterios básicos que habrá de determinar sus cualificaciones y competencias. Los sectores o subsectores tienen un papel que desempeñar en la promoción de la formación profesional continuada.

Cuando las regiones o el Estado instauren sus programas públicos de formación, deberán tomar en cuenta en el nivel que se considere más oportuno, el parecer de las partes sociales, de modo que se evite una duplicación del trabajo y se consigan las mejores combinaciones, sobre todo de cara a los programas de formación integrada financiados por los Fondos Estructurales.

7. Los empresarios promoverán todas las actividades de información y consulta de trabajadores y de sus representantes, que sean necesarias de acuerdo con las leyes y prácticas nacionales, en todos los programas de formación que instauren las empresas; al aumentar el conocimiento de la mano de obra sobre los cambios que debe sufrir la empresa, aumentará también su motivación.

8. Los participantes estiman que es necesario prestar una atención especial a ciertos problemas que aquejan a la integración profesional y a la formación continuada de los adultos, en especial a las siguientes:

- los trabajadores menos cualificados;
- las pequeñas y medianas empresas;
- los hombres y mujeres que encuentren dificultades para reintegrarse al mercado de trabajo;
- los trabajadores migrantes o sus hijos;
- las minorías étnicas;
- los minusválidos;
- los desempleados de larga duración.

9. Los participantes consideran que las partes sociales deben participar, en el nivel que se considere más apropiado, en la planificación y ejecución de los programas nacionales y comunitarios de formación; reafirman su apoyo a los actuales programas comunitarios, a saber: la integración profesional de los jóvenes (objetivo N° 4 de la política estructural y Petra); formación lingüística (Lingua); formación en el campo de las nuevas tecnologías de la información (Eurotecnet), y cooperación entre universidades y empresas en el campo de la formación tecnológica y continuada (Comett).

Los participantes consideran que el intercambio de ideas y experiencias que se lleva a cabo en estos campos con las organizaciones representativas de empresarios y de trabajadores de los países de la EFTA ha sido de gran interés y merece continuarse.

10. Los participantes piden a la Comunidad que presente, mediante los mecanismos existentes, toda la información necesaria para determinar los costos de la formación continuada en la Comunidad y los dispositivos prácticos en los Estados miembros, de modo que se pueda realizar una comparación entre la Comunidad y otras partes del mundo.

Además, la Comisión deberá proporcionar la información necesaria para analizar una comparación entre la Comunidad y otras partes del mundo.

Además, la Comisión deberá proporcionar la información para analizar las condiciones de acceso de los trabajadores de un Estado miembro a los programas de formación de los demás Estados miembros.

11. Los participantes piden que se tomen todas las medidas posibles para aumentar al máximo el acceso a las diversas posibilidades de formación. Los dispositivos prácticos para mejorar dicho acceso deberán determinarse de acuerdo con las circunstancias específicas.

La financiación de la formación profesional continuada que instaure una empresa por decisión propia y de acuerdo con sus necesidades, deberá correr a cargo del empresario.

Sin perjuicio de los acuerdos y las prácticas en vigor, y si las partes lo consideran oportuno, el empresario y el trabajador, o su representante, deberán ponerse de acuerdo con arreglo a las leyes y prácticas nacionales, sobre las disposiciones que regulen el horario de participación de los trabajadores en medidas de formación.

12. Debe animarse por medio de medidas de formación financiadas por fondos públicos, deducciones fiscales o disposiciones específicas de carácter

nacional, a los trabajadores que deseen seguir un curso de formación por ellos elegido con el fin de enriquecerse personalmente o mejorar su futuro profesional.

En este sentido, los permisos deberán regularse de acuerdo con las leyes nacionales y con las prácticas en vigor en los Estados miembros y/o en las empresas.

II

Concertación social (Pactos sociales o acuerdos marco)

1. Italia: Pacto social de 1993

Protocolo sobre política de rentas y del empleo, disposiciones contractuales, política laboral y defensa del sistema productivo, celebrado entre el Gobierno y las partes sociales (conformadas por las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores CGIL, CISL, UIL, Confindustria, Intersind, ASAP, Confapi, Confindustria, Confesercenti, Assicredito, Cispel, Confetra, FED. Terziario Avanzato, Lega Cooperative, Confcooperative, CNA, CASA, CLAAI, UNCI, AGCI, ANIA y ACRI), suscrito el 23 de julio de 1993.

A) Política de rentas y del empleo

La política de rentas es un instrumento indispensable de la política económica, destinado a alcanzar una creciente igualdad en la distribución de la renta a través del control de la inflación y de las rentas nominales, para favorecer el desarrollo económico y el crecimiento del empleo mediante la ampliación de la base productiva y una mayor competitividad de las empresas.

En particular, el Gobierno, de acuerdo con los interlocutores sociales, trabajará con políticas presupuestarias destinadas a:

- a) la obtención de una tasa de inflación en línea con la media de los países comunitarios más eficaces;
- b) la reducción de la deuda y del déficit estatales y la estabilidad de la moneda.

La actual fase de integración en la Unión Europea subraya la necesidad de centrar los objetivos indicados y la necesidad de lograr la ampliación de las oportunidades de trabajo a través del refuerzo de la eficacia y de la competitividad de las empresas, en particular a los sectores no expuestos a la competitividad internacional, y de la Administración Pública.

Una política de rentas definida de esta forma, junto con la reducción de la inflación, puede mantener el objetivo de la defensa del poder adquisitivo de las retribuciones y de las pensiones.

Las partes creen que unas acciones coherentes de política presupuestaria y de política de rentas, como las arriba mencionadas, contribuyen a adecuar el coste del dinero, tanto en Italia como en el resto de Europa.

El Gobierno declara que quiere celebrar las sesiones con los interlocutores sociales sobre la política de rentas de forma coherente con los procesos decisivos en materia de política económica, para poder tener éxito en el ejercicio de sus propios poderes y responsabilidades.

Sesiones de mayo-junio

Antes de la presentación del Documento de programación económico-financiera, se indicarán los objetivos de la política presupuestaria para el trienio siguiente.

La sesión instará a definir, tras una fase de instrucción que seleccione y califique los elementos de información necesarios comunicándolos previamente a las partes, con referencia también a la dinámica de los gastos públicos, los objetivos comunes sobre las tasas de inflación programadas, sobre el crecimiento del PIB y sobre el empleo.

Sesión de setiembre

En cuanto a la forma de realización de la política presupuestaria, que debe ser cambiada en la ley financiera, se definirán las medidas a aplicar de los instrumentos de actuación de la política de rentas, especificando la coherencia de los comportamientos de las partes en el ámbito del ejercicio autónomo de las respectivas responsabilidades.

Obligaciones de las partes

Partiendo de objetivos comunes sobre las tasas de inflación programadas, el Gobierno y los interlocutores sociales especificarán las actuaciones a seguir para lograr los resultados previstos.

Los titulares de las empresas, entre ellos el Estado y los sujetos públicos gestores de empresas, buscarán criterios de eficiencia, innovación y desarrollo de sus propias actividades que, dentro de la competitividad del mercado, puedan contener los precios dentro de los niveles necesarios de la política de rentas.

El Gobierno, como proveedor de trabajo, tendrá también un comportamiento coherente en los acuerdos de las retribuciones de los trabajadores públicos y en las dinámicas salariales no sujetas a convenios.

Las partes tendrán como objetivo comportamientos, políticas contractuales y salariales coherentes con los objetivos de inflación programada.

En el ámbito de las sesiones antes mencionadas, el Gobierno definirá los modos y tiempos de activación de las oportunas intervenciones de corrección de los comportamientos opuestos a la política de rentas. El Gobierno actuará

en primer lugar en el ámbito de la política de competencia, activando todas las medidas necesarias para una mayor apertura al mercado. El Gobierno deberá también disponer de instrumentos fiscales y parafiscales, con particular referencia a los gravámenes, al coste laboral, y a las actuaciones destinadas a disuadir los comportamientos discordantes.

Se afianza la oportunidad de crear los instrumentos idóneos para la verificación de las dinámicas reales del proceso total de la formación de precios. Por esto es necesaria la constitución de un Control específico de precios, que verifique las dinámicas sobre la base de estudios económicos adecuados del sector.

Informe anual sobre el empleo

En la sesión de mayo, el Gobierno preparará un informe anual sobre el empleo, acompañado de datos actualizados por sectores y áreas geográficas, en el que se identificarán los efectos sobre el empleo de todas las políticas presupuestarias, de rentas y monetarias, así como de las actuaciones de los sujetos privados.

En base a tales datos, el gobierno someterá a las partes las medidas, dentro de sus respectivas responsabilidades, capaces de consolidar o ampliar las bases del empleo. Entre ellas, se hará particular referencia a las áreas de crisis ocupacional y con específica atención a la necesidad de aumentar el empleo femenino, como está previsto en la ley 125/91:

- a) programación y, en caso necesario, la aceleración de las inversiones públicas, de acuerdo también con las administraciones regionales;
- b) programación coordinada con el Fondo para el Empleo y otros Fondos que subrayen la importancia del empleo, incluida la definición y el destino de los recursos para la activación de nuevas iniciativas productivas económicamente válidas;
- c) definición de programas de interés colectivo, preparados por el Estado de acuerdo con las regiones, en los que se emplee a los jóvenes que llevan tiempo desempleados y a los trabajadores del Cigs o con movilidad, confiando la realización de dichos programas a personas cualificadas y verificándose constantemente la eficacia y los efectos del empleo a través de los órganos propuestos;
- d) programación del Fondo para formación profesional y utilización de los fondos comunitarios, de acuerdo con las Regiones.

B) Disposiciones contractuales

1. Las disposiciones contractuales prevén:
 - * un Convenio Colectivo Nacional de Trabajo por categorías;
 - * un segundo nivel de contratación, empresarial o territorial, allí donde se prevea, según el procedimiento actual y en el ámbito de sectores específicos.
2. El Convenio Colectivo Nacional tiene una duración de cuatro años en materia normativa y bienal en materia retributiva.

La dinámica de los efectos económicos del convenio estará de acuerdo con las tasas de inflación programada, asumidas como objetivo común.

Para la definición de la mencionada dinámica se tendrán en cuenta las políticas acordadas en las sesiones sobre la política de rentas y del empleo, el objetivo destinado a la salvaguarda del poder adquisitivo de las retribuciones, las tendencias generales de la economía y del mercado laboral, la competitividad y las evoluciones específicas del sector. En la reunión para la renovación bienal de los mínimos contractuales, se fijarán unos puntos de referencia posteriores, comparando la inflación programada con la efectiva durante el bienio anterior, con el fin de estudiarla a la luz de las eventuales variaciones de los tipos de interés del país, así como del desarrollo de las retribuciones.

3. La contratación por parte de las empresas, concierne a actividades y organismos diversos y no repetitivos respecto a los que competen al Convenio Colectivo Nacional. La distribución del nivel de contratación está estrechamente vinculada a los resultados conseguidos en la realización de los programas, acordados entre las partes, que tienen como objetivo incrementar la productividad, la calidad y otros elementos de competitividad de los que dispongan las empresas, incluidos los márgenes de productividad, que podrán ser acordados entre las partes, además de los eventualmente utilizados para identificar los aumentos retributivos a nivel del Convenio Colectivo Nacional, así como de los resultados vinculados al desarrollo económico de la empresa.

Las partes prevén que, en razón de la función específica e innovadora de los organismos destinados a la contratación por las empresas y de las ventajas que de ella se puedan derivar a todo el sistema productivo, a través de la mejora de la eficacia empresarial y de los resultados de gestión, se definirán las características y el régimen de contribución a la seguridad social mediante un procedimiento legislativo adecuado promovido por el Gobierno, teniendo en cuenta los vínculos con la Hacienda Pública y la defensa de las prestaciones sociales de los trabajadores.

La contratación territorial o por parte de las empresas, está prevista según las modalidades y en los ámbitos de aplicación que se definen en el Convenio Nacional, dentro del espíritu del actual procedimiento negociador con referencia particular a las pequeñas empresas. El Convenio Nacional establece también los plazos, según el principio de autonomía de los ciclos negociadores, las actividades y los términos en los que se articula.

Cuando se tengan los elementos de conocimiento común para la definición de los objetivos de la contratación, las partes valorarán las condiciones de la empresa y del trabajo, y sus perspectivas de desarrollo del empleo, teniendo en cuenta la evolución y las perspectivas de la competitividad y las condiciones esenciales de rentabilidad.

El acuerdo de segundo nivel tiene una duración de cuatro años. Durante su vigencia, las partes, por el tiempo que se considere necesario, desarrollarán procedimientos de información, consulta, verificación o contrataciones previstas por las leyes, por el Convenio Colectivo Nacional, por los convenios colectivos y por el procedimiento negociador vigente, para la gestión de los efectos sociales relacionados con las transformaciones empresariales, como innovaciones tecnológicas, organizativas y los procesos de reestructuración

que influyan en las condiciones de seguridad, de trabajo y de empleo, en relación igualmente con la ley de igualdad de oportunidades.

4. El Convenio Colectivo Nacional define los procedimientos para la presentación de las plataformas contractuales nacionales, empresariales o territoriales, así como los plazos de iniciación de las negociaciones con el fin de minimizar los costes vinculados a las renovaciones contractuales y a los períodos de excedencia.

Las plataformas contractuales para la renovación del Convenio Colectivo se presentarán en un plazo suficiente que permita la iniciación de las negociaciones tres meses antes del vencimiento de los contratos. Durante dicho período, y durante el mes siguiente al vencimiento, las partes no asumirán iniciativas unilaterales ni procederán a acciones directas. La violación de dicho período supondrá como consecuencia a la parte que lo haya provocado, la anticipación de tres meses del vencimiento a partir del cual empieza a contar la indemnización por excedencia contractual.

5. El Gobierno está obligado a promover, antes de finales de 1997, una reunión de verificación entre las partes destinada a evaluar el sistema contractual previsto en el presente protocolo con el fin de realizar, si fuese necesario, los eventuales correctivos.

Indemnización por excedencia contractual

Después de un período de excedencia contractual igual a tres meses desde la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo Nacional, a los trabajadores por cuenta ajena a los que se aplique el mismo convenio todavía no renovado les corresponderá, a partir del mes siguiente, o bien en la fecha de la presentación de las plataformas, si es sucesiva, una parte proporcional de la retribución.

El importe de dicha retribución será igual al 30% de la tasa de inflación programada, aplicada a los mínimos retributivos contractuales vigentes, incluida la antigua indemnización por accidentes.

Después de 6 meses de excedencia contractual, dicho importe será igual al 50% de la inflación programada. A partir del acuerdo de renovación del contrato deja de pagarse la indemnización por excedencia contractual.

Dicho mecanismo será igual para todos los trabajadores.

Representaciones sindicales

Las partes, a fin de conseguir una mejor reglamentación del sistema de relaciones industriales y contractuales, acuerdan lo siguiente:

a) las organizaciones sindicales de trabajadores que estipulan el presente protocolo reconocen como representación sindical empresarial unitaria en las unidades productivas, la establecida por el acuerdo marco entre CGIL-CISL-UIL sobre las representaciones sindicales unitarias, firmado el 1 de marzo de 1991.

A fin de asegurar el necesario acuerdo entre las organizaciones que estipulan los Convenios Nacionales y las representaciones empresariales titulares

delegadas por los mencionados convenios, la composición de las representaciones corresponde en 2/3 a la elección por parte de todos los trabajadores y en 1/3 a la designación o elección por parte de las organizaciones que estipulan el Convenio Nacional, que presentan listas en proporción a los votos obtenidos;

b) el paso de las normas de las RSA a las de las RSU debe hacerse en igualdad de condiciones legislativas y contractuales, así como en igualdad de costes para la empresa con referencia a todos los organismos;

c) la comunicación a la empresa y a las organizaciones empresariales a que pertenezcan los representantes sindicales componentes del RSU según el punto a), se efectuará por escrito a cargo de las organizaciones sindicales;

d) las empresas, según las modalidades previstas en los Convenios Nacionales, pondrán a disposición de las organizaciones sindicales cuanto sea necesario para el desarrollo de las actividades instrumentales a petición de las citadas representaciones sindicales, como, en particular, la lista de los trabajadores y los lugares para efectuar las operaciones de votación y de escrutinio;

e) se les reconoce a las representaciones sindicales unitarias y a las organizaciones sindicales territoriales de los trabajadores que se adhieran a las organizaciones que estipulan el propio Convenio Nacional, según las modalidades determinadas por el mismo, la legitimación para negociar a segundo nivel las actividades objeto de aplazamiento por parte del Convenio Nacional;

f) las partes auspician una intervención legislativa destinada, entre otras cosas, a una generalización de la eficacia subjetiva de los contratos colectivos empresariales que sean expresión de la mayoría de trabajadores, así como la eliminación de las normas legislativas en oposición a estos principios. El Gobierno se compromete a publicar una disposición legislativa adecuada con la idea de garantizar la eficacia *erga omnes* en los sectores productivos en los que sea necesaria con el fin de normalizar las condiciones competitivas de las empresas.

C) Política del trabajo

El Gobierno preparará un proyecto de ley orgánica para modificar el marco normativo en materia de gestión del mercado laboral y de la crisis ocupacional, para adecuarlo a las exigencias de un gobierno activo y consensual y para evaluar las oportunidades de empleo que puede ofrecer el mercado laboral si está dotado de más instrumentos que lo acerquen a las normas en vigor en los otros países europeos.

El proyecto de ley será redactado después de efectuar consultas constructivas con los interlocutores sociales sobre la base de las líneas maestras que se indican a continuación.

Además, el Gobierno se compromete a completar la normativa del mercado laboral estipulada en la ley 223/91, integrándola a la nueva normativa sobre el empleo obligatorio para los disminuidos que está ya discutiéndose en el Parlamento.

Gestión de la crisis ocupacional

a) Revisión de la normativa de la Caja de Integración para crisis empresariales para hacerla más funcional respecto al excedente de personal y sus consecuencias. Se tenderá en particular a la simplificación y a la aceleración de los procedimientos de concesión de esas actuaciones, previendo un plazo máximo de 40 días. En el ámbito de los límites financieros anuales establecidos por el CIPI, el Ministro de Trabajo gestionará las acciones con la ayuda de los órganos colegiados, periféricos y centrales, de gestión del mercado laboral.

Las acciones de la Cigs por crisis pueden ser también solicitadas por la empresa durante los procedimientos iniciados según estipula el artículo 24 de la ley 223/91 cuando haya habido acuerdo sindical para buscar soluciones funcionales a la readmisión de los trabajadores en excedencia con la colaboración de los organismos dependientes del Ministerio de Trabajo, y en particular de las Oficinas de Empleo, de la región, de las asociaciones empresariales y de los trabajadores o de los organismos bilaterales constituidos por éstos.

b) Previsión de las modalidades para la contribución que las regiones y los organismos locales pueden ofrecer a las discusiones en materia de excedencia de personal a través de la utilización de las competencias en materia de formación profesional y de los demás recursos disponibles.

c) Con el escalonamiento requerido por las condiciones de la Hacienda Pública, con la subida del tratamiento ordinario del paro hasta un 40%, para conseguir que sea más eficaz, tanto desde el punto de vista general, para satisfacer de forma adecuada las exigencias de protección de las rentas y las exigencias del gobierno para racionalizar el mercado laboral, como, en particular, para los sectores que no entran en el campo de aplicación de la Cigs así como para el trabajo a tiempo parcial y estacional.

d) Adopción de medidas legislativas que hasta el 31 de diciembre de 1995 permitan a las empresas que tengan hasta 50 empleados y entren dentro del campo de aplicación de la Cigs, que se beneficien de estas últimas normas en términos más amplios que los actuales.

Modificación de la normativa de la Cigs, que prevé que mientras esté en vigor dicha normativa, el período semanal se determina refiriéndose a un número de horas en función del número de empleados que trabajen en la empresa.

e) Para conseguir el mantenimiento y el crecimiento ocupacional en el sector servicios, se cree que es necesario reconsiderar el sistema de desgravación fiscal concedida a algunas zonas del país, el sistema de cargas sociales, así como de las amortizaciones sociales para la puesta a punto de una normativa de agilización y de gestión de la crisis que tenga en cuenta las peculiaridades operativas del sector terciario. Se prevé por tanto la creación de un grupo específico coordinado por el Ministerio de Trabajo, con los interlocutores sociales del sector y con las diversas categorías en él incluidas, para realizar los necesarios proyectos de ley de acuerdo con la política de competencia a nivel comunitario, en el marco de la compatibilidad financiera del presupuesto del Estado.

Empleo juvenil y formación profesional

a) El contrato de aprendizaje se mantiene en la función tradicional de acceso teórico-práctico con cualificaciones específicas de tipo técnico. Se evaluará la función de desarrollo de la profesionalidad, también mediante la intervención de los organismos bilaterales y de las regiones, y con certificado de resultados. Los programas de educación complementaria podrán presentarse a las regiones para su posterior tramitación con el Fondo Social Europeo. En relación a la ampliación de la escolarización obligatoria, se permitirá a través del convenio colectivo, un cambio del límite de edad.

b) La normativa del contrato de formación laboral será definida de nuevo, previendo una generalización del límite de edad hasta los 32 años y especificando dos tipologías contractuales distintas, que permitan acceder a la formación, y su duración estará en función de las distintas exigencias.

Permaneciendo igual las actuales disposiciones en materia de duración máxima del contrato para los profesionales medio-altos, se prevé potenciar y mejorar la programación de las obligaciones formativas.

Para los profesionales medio-bajos, o para los más capacitados que requieran solamente una integración formativa, el contrato de formación laboral durante el primer año estará caracterizado por una formación mínima de base (información sobre la relación laboral, sobre la organización específica del trabajo y sobre la prevención medioambiental y seguridad en el trabajo) y que se derive de la experiencia laboral y de la protección. Los convenios colectivos podrán incluir a los jóvenes con este tipo de contrato a niveles inferiores de aquellos a quienes va destinado.

No podrán tener acceso a contratos de formación laboral empresas en las que no se hayan reconvertido a contratos por tiempo indefinido al menos el 60% de los contratos de formación profesional establecidos anteriormente.

Se prevé además una verificación de los resultados formativos alcanzados, que hay que realizar con la participación de los organismos bilaterales, según la clasificación de las cualificaciones establecida por la CEE, y que podrá consistir, para los empleados de cualificación media-alta, en un certificado adecuado. Las regiones deberán regular, según criterios uniformes, las modalidades de acceso desde los proyectos de formación a la financiación del Fondo Social Europeo. La armonización con el sistema de formación se producirá con la reforma de la Ley 845/1978.

Reactivación del mercado laboral

a) En el ámbito de las iniciativas previstas en la sección «política de rentas y del empleo», además de los programas de interés colectivo a favor de los jóvenes desempleados del Mezzogiorno previstos aquí, para agilizar el establecimiento de nuevas iniciativas de producción en las zonas más deprimidas, según la Ley 488/92, los interlocutores sociales podrán solicitar paquetes adecuados de medidas de política activa, de flexibilidad y de formación profesional, con la colaboración de las oficinas de empleo y de las regiones. Dichos

paquetes podrán prever una cualificación de base y el salario correspondiente a las horas de trabajo realizadas, excluidas las horas empleadas en formación.

b) Se definirán las acciones positivas para la igualdad de oportunidades hombre-mujer, que consideren el trabajo femenino como una prioridad en los proyectos y en las acciones, a través de la plena aplicación de las leyes 125 y 215, una ampliación de su financiación, y una integración con los demás instrumentos legislativos y contractuales con particular referencia a la política activa del trabajo.

c) Siguiendo en vigor las medidas ya establecidas sobre contratos de solidaridad, se procederá a una modernización de la normativa vigente en materia de régimen de horarios, valorando plenamente los logros contractuales de nuestro país y apoyando su posterior desarrollo, protegiendo los derechos fundamentales, para la seguridad en el trabajo, con el objetivo de favorecer el desarrollo del empleo y el incremento de la competitividad de las empresas.

d) Para hacer más eficaz el mercado laboral, se regula también en nuestro país el trabajo interino. La normativa debe ofrecer garantías idóneas para evitar que éste pueda representar un medio para la destrucción del trabajo estable.

En particular, se permitirá recurrir al trabajo interino a empresas de los sectores industrial y terciario, excluyendo aquéllas que exijan poca cualificación. Se admitirá recurrir al trabajo interino en los casos de contratación temporal de trabajadores con cualificación no prevista por las características productivas de la empresa, en casos de sustitución de los empleados ausentes, así como en los casos previstos por los convenios colectivos nacionales aplicados por la empresa contratante.

La normativa debe prever: que se le dé a la empresa contratante la oportuna autorización pública; que los tratamientos económicos y normativos de la relación laboral que dependan de las mencionadas empresas estén regulados por convenios colectivos; que se agilice la continuidad de la relación con la empresa contratante; que esta última esté obligada a garantizar un sueldo mínimo mensual; que el trabajador tenga derecho, durante los periodos laborales en la empresa contratante, a un sueldo no inferior al previsto para los trabajadores por cuenta ajena de esta última.

Transcurridos seis meses sin que se haya estipulado el convenio colectivo y la normativa que éste debe establecer, el Ministerio de Trabajo fijará una reglamentación, después de haber sido consultados los interlocutores sociales.

Tras dos años de aplicación, se prevé una verificación entre las partes, promovida por el Gobierno y destinada a considerar la posibilidad de una ampliación de su ámbito de aplicación.

e) En función de la promoción de la readmisión y recualificación de los trabajadores con movilidad o los titulares de tratamientos especiales de desempleo, se prevén formas particulares de trabajo a tiempo determinado, gestionadas por organismos promovidos o autorizados por las Oficinas de empleo.

El Ministro de Trabajo se compromete a estudiar a fondo las posibilidades de una reforma de las Oficinas de empleo, destinada a permitirles actuar

en dicho campo, excluyendo sin embargo la hipótesis del establecimiento de una relación laboral con las mismas.

f) El Ministro de Trabajo se compromete a preparar a través de un entendimiento con los interlocutores sociales, una reforma de los instrumentos de la gestión del mercado laboral agrícola, destinada a favorecer el empleo y un uso más eficiente y racional de los recursos públicos.

g) El Ministro de Trabajo debe definir de nuevo el marco organizativo de las Oficinas periféricas del Ministerio de Trabajo para que éstas puedan realizar las tareas necesarias de política activa de trabajo y expresar la máxima sinergia con la región y los interlocutores sociales. Se compromete, además, para que de sus resultados se derive un reforzamiento de su control.

D) Apoyo al Sistema Productivo

1. Investigación e innovación tecnológica

En la nueva división internacional del trabajo y de la producción entre las economías de los países más desarrollados y las nuevas grandes economías caracterizadas por los bajos costes del trabajo, un progreso tecnológico más intenso y extendido es la condición esencial para la competitividad de los sistemas económico-industriales de Italia y de Europa. En los años 90 ciencia y tecnología deberán asumir, más que en el pasado, un papel primordial.

Una investigación científica más intensa, una innovación tecnológica más extensa y una experimentación más eficaz de los nuevos procesos y productos estarán en condiciones de asegurar el mantenimiento en el tiempo de la capacidad competitiva dinámica de la industria italiana. El país debe ver las estructuras productivas de investigación científica y tecnológica, como a uno de los principales destinatarios de inversiones para su propio futuro.

Pero no basta con incrementar los recursos; hay que poner en marcha un progreso científico/tecnológico efectivo para la industria, que surge sobre todo del trabajo organizado de estructuras dotadas adecuadamente de hombres y medios, empleados permanentemente en cada campo o sector. Y en particular, en la organización estructurada de la actividad de investigación que favorezca las solicitudes recíprocas para trabajar en los distintos campos de investigación, que se beneficie del intercambio de conocimientos, que se multipliquen y se aceleren los efectos inducidos de la investigación y de la experimentación.

Igual urgencia e importancia reviste para el país el objetivo de la innovación tecnológica en los sectores de servicios, comercial y agrícola. La eficiencia y la evolución tecnológica de los servicios (desde el bancario al de transportes y al de los servicios de telecomunicación y de informática). Son condiciones esenciales para la competencia de las empresas en cada sector de actividad y, por otra parte, la modernización de la agricultura, además de preservar importantes cuotas de la renta nacional y contener el déficit de la balanza comercial, si se une a la investigación científica, constituye el medio privilegiado de una política efectiva de defensa del territorio y de protección del equilibrio ambiental, basada en la continuidad de la presencia y de las actividades de las comunidades rurales.

El actual sistema de investigación y de innovación es inadecuado para estos fines. Necesita una nueva política para dotar al país de recursos, instrumentos y «capital humano» de identidad y calidad apropiadas a un sistema innovador, moderno, destinado y orientado hacia el mercado. Las Intervenciones destinadas a dar al país una adecuada infraestructura de investigación científica y tecnológica industrial, se deberán inspirar en la consolidación, adecuación y armonización de las estructuras existentes, para la realización de nuevas estructuras de dimensión adecuada y también a una interconexión cada vez mayor entre el sector público y el privado.

Todo esto en tres direcciones:

- a) reordenación, valoración y reforzamiento de las estructuras de investigaciones públicas de la universidad, del CNR y del ENEA también hacia una mejor finalidad de sus actividades;
- b) la valoración de las estructuras organizadas internas en las empresas;
- c) la creación de estructuras de investigación externa tanto en las grandes empresas como en las públicas a cuya promoción, apoyo y administración son convocados sujetos privados y organismos públicos constituidos en formas distintas.

Entre los objetivos de la política de las rentas, se incluye el de la creación de márgenes adecuados en las cuentas de las empresas para los recursos destinados a sostener los costes de la investigación.

Para soportar una infraestructura científica y tecnológica que apoye un sistema de investigación e innovación se necesita:

- a) La presentación al Parlamento, dentro de los tres meses del plan trienal, de la investigación según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 168 de 1989, con el fin de definir la elección relativa a los programas, la modalidad para la coordinación de los recursos, de los programas y de los individuos, así como de las formas de actuación de acuerdos entre política nacional y comunitaria. La presentación de tal plan será precedida de una consulta con los interlocutores sociales.

- b) Un momento y una racionalización de los recursos destinados a la actividad de investigación e innovación, concentrando las intervenciones en las áreas y en los sectores prioritarios del sistema productivo italiano, dando privilegio a los pactos y la sinergia realizada en la sede europea, también reforzando la acción sobre el sistema de las pequeñas y medianas empresas y sus consorcios.

Con tal fin serán adoptadas medidas de refinanciación y de reorientación y, cuando sea necesario, de reforma de la legislación existente. En particular, la refinanciación es necesaria para las Leyes 46/82 y 346/88 para la investigación aplicada, para las nuevas finalidades de la intervención ordinaria en las áreas deprimidas del país, por la Ley 317/91.

- c) La introducción, a través de la presentación de un procedimiento legislativo adecuado, de nuevas medidas automáticas de carácter fiscal y contributivo, en particular mediante la supresión de impuestos en las compras destinadas a la de investigación de las empresas, así como la posibilidad de deducir por parte de sujetos específicos que trabajen en el campo de la investigación.

d) La revisión y simplificación del régimen existente de apoyo a las empresas, con el objetivo de acelerar los mecanismos de valoración de los proyectos y de concesión de fondos.

e) La activación y el potenciamiento de «lugares» de instalación orgánica de iniciativas de investigación de algunos científicos y tecnólogos, con la finalidad, entre otras, de promover la creación de instituciones dedicadas a la investigación sectorial e interesados en problemáticas específicas de la economía del territorio, funcionales al crecimiento y al nacimiento de iniciativas empresariales privadas.

Se podrán situar en dicho ámbito y en las formas de colaboración que conlleva, la universidad, entes públicos, empresas y proyectos dedicados a la innovación tecnológica en los sectores de interés prioritario de las administraciones locales, en primer lugar la protección del medio ambiente, las redes locales y los sistemas de movilidad. Para el hallazgo de los recursos necesarios podrá ser utilizado el instrumento de los acuerdos del programa previsto en el artículo 3, párrafo 3 de la Ley 168/89 con financiamientos específicos. Para financiar tales iniciativas se deberá recurrir a capitales privados.

f) El recurso al mercado financiero y crediticio, hoy prácticamente inoperante, a través de la creación de canales expresos y la utilización de instrumentos específicos capaces de atraer capital de riesgo sobre iniciativas y proyectos en el sector de la investigación y de la innovación. Interesantes perspectivas pueden surgir de la reciente introducción de nuevos intermediarios financieros destinados al capital de riesgo (fondos cerrados, fondos de inversión, capital conjunto, y previsión complementaria).

g) El desarrollo de los proyectos de investigación aprobados por las empresas en los que converge la colaboración de las universidades. Una relación más estrecha entre el mundo de la empresa y el mundo de la universidad podría relanzar, también a través de mayor disponibilidad financiera, una política de calificación y formación de los «recursos humanos» para crear núcleos de investigadores, que estrechamente conectados con las exigencias de las actividades productivas, puedan generar una mejora entre innovación y productos, prestando una particular atención también a los procesos de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

h) La activación de los programas de difusión y transferencia de las tecnologías en beneficio de las pequeñas y medianas empresas y de sus consorcios, que constituyen el objetivo primordial de algunos tecnólogos y científicos para los cuales están ya previstas asignaciones expresas de recursos, también a través de la revitalización de las estaciones experimentales.

i) La valoración, en el proceso de privatización y reordenación del aparato industrial público, del patrimonio de investigación y su innovación actual.

j) La activación de una política de la demanda pública más estandarizada y cualificada, atenta a los requisitos tecnológicos de los productos, además de la realización de un sistema de redes tecnológicamente avanzadas. Con tal fin adquiere particular importancia el enlace sistemático con la actividad de las estructuras de coordinación sectorial, compatible con la autoridad encargada de la informática en la Administración Pública, y extensible a los sectores de la sanidad y del transporte local.

Para permitir la realización de los objetivos hasta aquí indicados, es necesario que el presupuesto completo para el sistema de la investigación y del desarrollo nacional, igual a 1,4% del PIB, crezca hasta los niveles de los países más industrializados, 2,5-2,9 del PIB. La tendencia a recuperar dicha diferencia es condición esencial para que la investigación y la innovación tecnológica desarrollen un papel primordial para reforzar la competitividad del sistema productivo nacional. En dicho marco parece necesario perseguir en el próximo trienio, el objetivo de un presupuesto completo igual al 2% del PIB.

Este objetivo no puede ser realizado sólo con los recursos públicos. Estos deberán ir acompañados por un aumento de capacidad de autofinanciación de las empresas, de un mayor ahorro, de una mayor inversión en capital de riesgo de las estructuras de investigación y de las empresas de alto contenido innovador. Deberá necesariamente favorecerse un creciente compromiso de las autonomías regionales y locales en el ámbito de los recursos propios.

En la Presidencia del Consejo de Ministros se celebrará periódicamente una reunión entre los sujetos institucionales competentes y los interlocutores sociales para verificar la evolución de las políticas y de las acciones arriba descritas, además de la eficacia de los instrumentos predispuestos para tal fin.

2. Educación y formación profesional

Las partes implicadas comparten el objetivo de una modernización y recalificación de la educación y de los sistemas formativos, con la finalidad de conseguir el enriquecimiento de las competencias de base y profesionales y la mejora de la competitividad del sistema productivo y de la calidad de los servicios.

Ese proceso implica, por una parte, intervenciones decisivas de mejora y desarrollo de los diferentes tipos de ofertas formativas, y por otra, una evolución de las relaciones industriales y de las políticas de la empresa para la realización de la formación, para la introducción de la recalificación profesional, de la formación continua. Recursos públicos y privados deberán contribuir a este objetivo.

Bajo estas premisas, el Gobierno y los interlocutores sociales estiman que es necesario:

a) Una conexión sistemática entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, vía también para la participación de los interlocutores sociales en los organismos institucionales del Estado y de las regiones, donde son definidas la orientación y los programas y las modalidades de evaluación y control del sistema formativo.

b) Realizar una coordinación sistemática interinstitucional entre los protagonistas del proceso formativo (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Instrucción Pública, Ministerio de la Universidad y de la Investigación Científica, Regiones) a fin de garantizar una gestión efectiva integrada del sistema.

c) Crear el Consejo Nacional de la Formación Profesional, dependiente del Ministerio de Trabajo con los representantes de los Ministerios mencionados anteriormente, del Ministerio de Industria, de las Regiones y de los interlocutores sociales.

d) Realizar con prontitud la adecuación del sistema de formación profesional con la revisión de la ley marco 845/78, según las líneas ya preestablecidas, teniendo en cuenta la aportación que puede hacer el sistema escolar:

- * realce de la orientación profesional como factor esencial;
- * definición de los modelos formativos nacionales coherentes con la armonización a nivel comunitario;
- * redefinición de las responsabilidades institucionales entre el Ministerio de Trabajo (poder de dirección y papel de garante sobre la calidad de la formación y sobre la evaluación de sus resultados) y Regiones (papel de proyección de la oferta formativa, coherente con las prioridades específicas en el territorio). En este ámbito, se deberá asignar a la Conferencia Estado-Regiones la tarea de llevar las políticas de formación a un proceso unitario de programación y evaluación;
- * papel decisivo de los observadores de la demanda de profesionalidad instituidos de forma bilateral por los interlocutores sociales;
- * consideración específica de las actuaciones para los individuos más débiles del mercado;
- * sistema de gestión plural y flexible;
- * fomento de la formación continua.

e) Elevar la edad de escolarización obligatoria a 16 años, mediante iniciativas legislativas que, entre otras cosas, valoren las aportaciones que pueda hacerle al sistema escolar la formación profesional; para asegurar la mayor eficacia social en ese objetivo, este deberá ir acompañado por la puesta a punto de instrumentos idóneos para la prevención y recuperación de la dispersión escolar, determinando en tal actividad uno de los posibles campos de aplicación de los programas de interés colectivo.

f) Finalizar la reforma de la enseñanza secundaria superior, en la óptica de la construcción de un sistema para el año 2000, integrado y flexible entre sistema de enseñanza nacional y formación profesional y experiencias formativas sobre el trabajo hasta los 18 años de edad.

g) Valorar la autonomía de los institutos de enseñanza y universitarios y de las sedes cualificadas de formación profesional, para ampliar y mejorar la oferta formativa post-grado, post-diploma y post-licenciatura, con particular referencia a la preparación de los cuadros especializados en las nuevas tecnologías, garantizando el necesario apoyo legislativo a esos ciclos formativos.

h) Destinar los recursos financieros que se derivan de la retención del 0,30% a cargo de las empresas (1.845/78) a la formación continua, más allá de lo previsto en el Decreto-ley 57/93, que privilegia ese eje de actuación en la futura reforma a nivel comunitario del Fondo Social Europeo.

i) Prever un plan extraordinario trienal de recalificación y puesta al día del personal, incluyendo a los profesores de escuela y de formación profesional, para acompañar el despegue de las líneas de reforma mencionadas.

3. Financiación para las empresas e internacionalización

Para la plena inserción del sistema productivo italiano y el europeo y para la integración efectiva de los mercados financieros italianos en los comu-

nitarios, hay que enfrentarse en todo su alcance al problema del tratamiento fiscal de las actividades económicas y financieras. Se trata de un amplio campo de reformas que hay que desarrollar en armonía con los objetivos de control y saneamiento del presupuesto público, para superar las numerosas distorsiones del sistema actual y hacer más equilibradas las condiciones de los mercados en la financiación de las empresas.

La exigencia de encontrar los recursos útiles para el crecimiento, requiere un mercado financiero más moderno y eficaz, de forma que asegure una mayor relación directa y amplia entre ahorro privado y empresas, ampliando también la capacidad de las empresas de recurrir a nuevos instrumentos de compra.

Nos enfrentamos al problema del retraso de los pagos del sector estatal al sistema productivo, a fin de eliminar un posterior gravamen a las finanzas de la empresa, a través de la predisposición de procedimientos, eventualmente también con posibles formas de compensación que impidan que se repitan los retrasos.

A tal fin, se introducen con rapidez en nuestro ordenamiento los fondos cerrados y los fondos inmobiliarios, se desarrolla la provisión complementaria, se da impulso a la constitución de los mercados inmobiliarios locales, se favorecen formas amplias de accionariado aunque en gestión fiduciaria, se desarrolla, en fin, una política de garantías que tiene en cuenta también las iniciativas comunitarias.

Se favorecerá también la constitución y el desarrollo de consorcios de garantía-riesgo, de consorcios productivos entre empresas y de empresas de «capital conjunto», por medio de la ley 317/91.

En cuanto al sistema de los intermediarios financieros y a las posibilidades que se les conceden por la norma II sobre los bancos, se facilita la operatividad en el campo de las financiaciones a mediano plazo y de las que pretenden reforzar el capital de riesgo de las empresas, en primer lugar acelerando los procesos de concentración y privatización del sistema bancario y de una apertura a la competencia internacional, y en segundo lugar eliminando contextualmente los obstáculos que retrasan la actuación concreta de la mencionada norma.

Para aumentar la penetración de las empresas italianas en los mercados internacionales, hay que definir instrumentos más eficaces y modernos para la política de promoción y para el sistema de seguros de los créditos a la exportación. Deberá desarrollarse la capacidad de promoción y gestión de los instrumentos operativos que reduzcan el riesgo financiero, como el *project financing* y el *counter trade*, promoviendo una capacidad más incisiva de la gestión comercial de los operadores nacionales.

Es necesario racionalizar y hacer más transparente la intervención pública en apoyo de la presencia de las empresas italianas en los mercados internacionales, considerando también las exigencias de las pequeñas y medianas empresas, facilitando el acceso de todos los operadores a las informaciones y aumentando las capacidades legales a fin de hacer más productivo el uso de los recursos públicos y de orientarlos bajo objetivos económicos estratégicos y

de política exterior definidos a nivel de gobierno y en acuerdo con las empresas. Además, parece importante garantizar una coordinación coherente de los temas antepuestos al reforzamiento de la penetración en el extranjero del sistema productivo, para ofrecer una gama más amplia y coordinada de instrumentos operativos.

En este marco se reforma la SACE, aumentando su capacidad de valoración de los proyectos y del riesgo. La actividad de cobertura de riesgos de naturaleza comercial va claramente separada de la relacionada con los riesgos políticos y desarrollada en más estrecha colaboración con las empresas privadas de seguros.

4. *Reequilibrio territorial, infraestructura y demanda pública*

La situación de crisis y las tensiones sociales que se registran en Italia se presentan diferenciadas a nivel territorial. En estas condiciones, un proceso de recuperación económica, en ausencia de una política de reequilibrio territorial, corre el riesgo de producir un aumento de la diferencia entre áreas retrasadas en el desarrollo, áreas en declive industrial y áreas de equilibrio entre oferta y demanda de empleo.

La política tradicional sobre las áreas deprimidas, centrada sólo en la actuación extraordinaria en el *mezzogiorno*, parece superada por las recientes disposiciones gubernativas. Estas diseñan una nueva estrategia de intervención, orientada en una política regional «ordinaria» más amplia, con vistas a apoyar y crear las premisas para el desarrollo económico de todas las áreas deprimidas del país.

Tal política debe ser, además, coordinada con los nuevos instrumentos comunitarios que se convierten en parte integrante de la acción para el apoyo al desarrollo y, al mismo tiempo, criterio guía para la definición de las modalidades y de la intensidad de las intervenciones. Por tanto, hay que conseguir una optimización de los recursos financieros procedentes de los Fondos estructurales de la CEE, asegurando su plena utilización, sobre todo a la vista del programa 1994-1999.

El Ministerio del Presupuesto y de la Programación Económica se convierte en la sede central de dirección, coordinación, programación y vigilancia para optimizar la acción del gobierno y para maximizar la eficacia de los recursos públicos ordinarios disponibles. De este modo, será posible dar mayor transparencia a los recursos destinados a las inversiones y asegurar que les lleguen con más rapidez a las empresas. La creación de un órgano independiente dentro del propio Ministerio del Presupuesto y de la Programación Económica, como observatorio de las políticas regionales, para verificar la marcha y la eficacia de las intervenciones en las áreas deprimidas, representa una última iniciativa para garantizar el despliegue efectivo de la política regional.

La política regional, además de flujos financieros dirigidos al desarrollo, deberá suministrar una fuerte y cuidada acción de apoyo a la reducción de los gastos externos, especificados en los diferentes niveles de creación de infraestructuras, en el desarrollo de los servicios, en el funcionamiento de la Administración Pública. Para conseguir ese objetivo, se relanza la acción de

programación de las inversiones en infraestructuras, recalificando la demanda pública como instrumento de apoyo a las actividades productivas. En particular, deben ser apoyadas las inversiones en infraestructuras metropolitanas, viales e hidráulicas, en los sectores de transportes, energía y telecomunicaciones, medio ambiente y en la reorganización del sector de la defensa. A tal fin, la Presidencia del Consejo deberá asumir tareas y responsabilidades de coordinación de la demanda y del gasto público de inversiones, instituyendo estructuras específicas de coordinación, como la introducida para el gasto de informática en la administración pública, a partir de los sectores de mayor interés para el desarrollo productivo y social.

En fin, esta política regional deberá permitir el inicio de acciones de política industrial destinadas a la reindustrialización de las áreas en declive industrial y a la promoción de nuevas actividades productivas. El Ministerio del Presupuesto y de la Programación Económica y el Comité para la coordinación de iniciativas para la ocupación creado por la Presidencia del Consejo, desarrollarán un papel de dirección y coordinación de las iniciativas en esas áreas, que deberán ser gestionadas con mayor eficacia y que estarán confiadas a las agencias y comités actualmente existentes, también mediante convenios del programa.

Además, la política regional deberá promover la realización de las condiciones ambientales que permitan una recuperación de la competitividad de las empresas agrícolas y turísticas, considerada su importancia ya bajo el aspecto productivo, ya bajo el de la generación de actividades agro-industriales y de servicios relacionadas con ellas.

Las inversiones públicas, que también presentan fuertes restricciones de presupuesto, deben ser reactivadas a través de una más eficaz y plena utilización de los recursos disponibles, reduciendo la generación de residuos pasivos por el surgimiento de problemas de procedimiento y de pagos de comisiones. En esta dirección van las disposiciones recientemente promovidas por el gobierno y, sobre todo, la reforma de las adjudicaciones que parece idónea para relanzar la realización de obras de utilidad pública, en la actualidad totalmente paradas.

Además, la acción de reactivación de las inversiones públicas deberá ser distribuida de forma que se pueda favorecer el empleo conjunto de recursos privados, insistiendo de forma particular en las áreas donde la crisis productiva y ocupacional sea más grave. Por tanto, parece importante favorecer la implicación del capital privado, nacional e internacional, en la financiación de las dotaciones para infraestructuras, garantizando la remuneración de los capitales invertidos a través del uso de estructuras adecuadas de *project financing*. Tales estructuras podrían interesar, de forma experimental, a las infraestructuras metropolitanas, viales e hidráulicas.

En este marco, es necesario perseguir un diálogo constructivo entre las administraciones públicas centrales y regionales y los interlocutores sociales para definir las líneas de intervención más apropiadas, aptas para promover las condiciones de desarrollo de las áreas específicas, a través de una política válida de infraestructuras con particular referencia a las que apuntan al desarrollo de actividades productivas.

Por tanto, los criterios de esa política deben ser:

- a) la definición de un nuevo ámbito territorial de intervención específica, en armonía con las opciones que tome la Comunidad Europea;
- b) la determinación de intervenciones en infraestructuras a nivel regional, interregional y nacional sobre las grandes redes, con el objetivo de la reducción de los costos del servicio y su cualificación tecnológica;
- c) el mantenimiento de un flujo de recursos financieros también en la fase transitoria de definición de la nueva intervención regional;
- d) el reforzamiento de la descentralización de decisiones a nivel regional, con la realización de acuerdos del programa Estado-Regiones y atribuyendo mayor espacio al papel de los individuos privados (asociación);
- e) la revisión de las competencias de las administraciones interesadas en las intervenciones públicas y el reparto de los servicios públicos, con el fin de conseguir su mayor eficiencia, eficacia y oportunidad;
- f) la concentración en las áreas específicas de la acción de cualificación profesional del personal empleado en las realidades productivas con mayor especificación tecnológica;
- g) la plena activación de la Ley 317/91 a fin de promover el desarrollo de los servicios reales a las pequeñas y medianas empresas.

Los instrumentos guía a través de los cuales será posible desarrollar la nueva política regional pueden ser especificados así:

- a) estructuras de coordinación sectorial (Authority), sobre la base de las iniciativas análogas emprendidas a nivel nacional, limitadas inicialmente al sector sanitario y al de transporte local;
- b) acuerdos del programa entre el Gobierno central y administraciones regionales, a fin de concertar las opciones prioritarias para establecer las infraestructuras del territorio y acelerar los procedimientos relativos a actos de concesión y autorización;
- c) normas específicas tendentes a suprimir obstáculos de procedimiento (también a consecuencia del Decreto-ley 29/93), que permitan una rápida aprobación y actuación de las intervenciones. En un marco así, es necesario prever instrumentos normativos apropiados destinados a la reorientación sobre objetivos prioritarios de los recursos disponibles, a fin de permitir una rápida puesta en marcha de las obras ya aprobadas.

5. Política de aranceles

El protocolo de 31 de julio de 1992 contenía el empeño del Gobierno en perseguir una política arancelaria para los servicios públicos, coherente con el objetivo de reducción de la inflación. Tal objetivo ha sido perseguido, permitiendo conseguir resultados muy positivos. A fin de mantener el objetivo de la reducción de la inflación y, al mismo tiempo, permitir el mantenimiento de los programas de inversión, se desarrollará una consulta con las partes implicadas para verificar la política arancelaria, ya definida y por definir, para el período 1993-94.

Una política arancelaria de carácter europeo no puede limitarse sólo a perseguir objetivos de carácter macroeconómico, como contener la inflación,

aunque deba ser también utilizada para el desarrollo de un sistema de servicios públicos eficiente.

La necesidad de reactivar la demanda pública y la de inversiones del sistema de las empresas, junto al inicio del proceso de reordenación de las sociedades de gestión de servicios públicos, impone la exigencia de superar la lógica de la contención de los aranceles y de encaminarse a un sistema que dé seguridad al rendimiento del capital invertido en dichas empresas y que no limite el desarrollo de las inversiones.

Para lograrlo, es necesario estimular amplias recuperaciones de productividad, conectar más directamente el nivel de los aranceles a los costes reales del servicio, garantizando también márgenes adecuados de autofinanciación que puedan favorecer la realización de las inversiones necesarias. En este marco, parece igualmente importante prever una corrección gradual de la estructura de los aranceles vigentes, para acercarla a la que está en vigor en los principales países europeos. Deberán ser liberalizados sectores que no operan en régimen de monopolio.

En la definición de criterios de determinación arancelaria, se deberán vigilar las exigencias de los usuarios, también con referencia a las pequeñas y medianas empresas y a los efectos consiguientes sobre el nivel de precios, definiendo normas cualitativas determinantes, en línea con las vigentes en los principales países industrializados, sobre las que se ejercitará la actividad de regulación.

Para ello, de hecho, se deberán establecer autoridades autónomas que, en sustitución de la actividad actualmente desarrollada por las administraciones centrales y de las estructuras correspondientes, garanticen con una acción de control y de reglamentación continuada, independiente y cualificada, los objetivos arriba indicados. Dichas autoridades deberán ser estructuradas de forma tal que favorezcan la expresión de las exigencias de los usuarios. También deberán adoptar una metodología de definición de precios de los servicios públicos, a través del instrumento del *price cap* y de los contratos del programa, que respete las diferentes exigencias que surjan. Serán previstas conferencias de coordinación entre dichas autoridades autónomas, a fin de asegurar que su comportamiento sea coherente.

2. España: Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992

Exposición de motivos

La Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Es manifiesta, pues, la importancia de la Formación Profesional en los momentos actuales, de cara al desarrollo de los pueblos y para la cohesión económica y social.

Asimismo, un porcentaje muy elevado de la mano de obra del año 2000 se encuentra ya ocupada, por lo que se hace preciso un esfuerzo en lo que se refiere a la formación continua. De hecho, gran parte de la población trabajadora adulta abandonó la escuela sin una formación adecuada o no ha tenido la oportunidad de seguir un proceso informativo permanente, dándose la paradoja de que no pueden acceder a actividades formativas ante la carencia de conocimientos básicos. A este colectivo ha de añadirse el de aquellos que pueden perder sus actuales ocupaciones debido a los cambios que se operan en el mundo laboral, tanto organizativos como tecnológicos y estructurales.

La libre circulación de los trabajadores y la realización del mercado interior, dentro del cual es necesario garantizar la competitividad de nuestros productos, exigen, de otro lado, desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Y una función preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La política de Formación Continua debe, pues, proporcionar a los trabajadores de nuestro país un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional, y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos, es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y de los Sectores. Al mismo tiempo, habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir una formación de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para su cualificación profesional.

Por su parte, el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad del ejercicio de este derecho en los términos concretos en que se pacte en los Convenios Colectivos, explícitamente en lo que se refiere:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo.

Las Organizaciones firmantes entienden que resulta preciso desarrollar las previsiones que el Estatuto de los Trabajadores establece respecto a la concesión del permiso de formación que tenga como objeto la actualización de la cualificación o el perfeccionamiento profesional.

Por todo ello, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestra economía, suscriben el presente Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en las Empresas.

CAPITULO PRIMERO

Concepto de Formación Continua

Artículo 1º. A los efectos de este Acuerdo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el mismo, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, prevista en el artículo 14 de este Acuerdo, podrá proponer, en su caso, la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas.

CAPITULO II

Ámbito territorial, personal y temporal

Artículo 2º. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional.

Art. 3º. Podrán acogerse a las estipulaciones de este Acuerdo las Empresas y Organizaciones que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el capítulo III, dirigidas al conjunto de los trabajadores ocupados.

Las Empresas y Organizaciones que no deseen acogerse a este Acuerdo podrán desarrollar las acciones formativas a través de los procedimientos generales, en vigor en cada momento.

Art. 4º. Las Organizaciones firmantes coinciden en la necesidad de establecer una vigencia temporal de este Acuerdo, sin perjuicio de que antes de su expiración, las partes, de común acuerdo, estimen la prórroga del mismo.

El Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1996.

CAPITULO III

Planes de Formación de las Empresas y Planes Agrupados

Sección primera: Iniciativas de Formación

Artículo 5º. *Planes de Formación de las Empresas.* Las Empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo a este Acuerdo deberán elaborar, con carácter anual, un Plan de Formación, de Empresa o Agrupado, de conformidad con lo establecido en la Sección Segunda de este capítulo.

Podrán elaborarse Planes de Formación por un período distinto al anual cuando concurren circunstancias específicas, debidamente justificadas ante la Comisión correspondiente de las que se contemplan en este Acuerdo.

Las empresas que cuenten con menos de 200 trabajadores habrán de acogerse a un Plan de Formación de carácter agrupado.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua podrá considerar otros supuestos justificados.

Art. 6º. *El Plan de Formación.* El Plan de Formación de la Empresa deberá especificar lo siguiente:

- a) Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivo afectado, por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución.
- d) Coste estimado de las acciones formativas, desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- e) Estimación del montante anual de la cuota de Formación Profesional a ingresar por la Empresa.

f) Lugar de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes según lo especificado en el artículo 8º c), de este Acuerdo.

Art. 7º. *Planes Agrupados.* Podrán elaborarse Planes Agrupados de Formación dirigida a empresas en las que, dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada, resulta aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter.

Dichos Planes deberán agrupar a empresas que ocupen conjuntamente, al menos, 200 trabajadores, y ser promovidos por las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas.

El contenido de estos Planes deberá ajustarse a la enumeración a que se refiere el artículo anterior, con las adaptaciones que fueran necesarias, para cada una de las empresas agrupadas en el Plan.

Sección segunda:

Criterios para la elaboración de los Planes de Formación

Artículo 8º. *Planes de Formación en el ámbito sectorial estatal.* En el marco de los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales o mediante Acuerdos específicos que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en dicho ámbito, se establecerán criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación, tanto de empresas como agrupados, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

a) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

c) Enumeración de los Centros disponibles de impartición de la Formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes (Centros propios, Centros públicos, Centros privados, o Centros asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes Organizaciones Empresariales y Sindicales y con participación de las correspondientes Administraciones Públicas).

d) Régimen de los permisos de formación que, en todo caso, deberá ajustarse a lo previsto en el capítulo V de este Acuerdo.

e) Competencias de la Comisión Paritaria Sectorial, con arreglo a lo establecido en el artículo 15 del presente Acuerdo.

Art. 9º. *Planes de Formación en otros ámbitos.* Los Planes de Formación, de empresa y agrupados, correspondientes a sectores que no cuentan con Convenio Colectivo estatal o Acuerdo específico de dicho ámbito deberán ajustarse a lo establecido en el art. 8º, siendo la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el órgano competente para establecer los correspondientes criterios orientativos.

Sección tercera

Artículo 10. *Otros Planes de Formación.* Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, podrán elaborar Planes de Formación que trasciendan al ámbito sectorial y que afecten a actividades formativas que, por su naturaleza, tengan un componente común a varias ramas de actividad.

CAPITULO IV

Tramitación de los Planes de Formación

Artículo 11. *Planes de Formación de Empresas.* Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del Plan Formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que afecte dicho Plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajos.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Mixta Estatal o de la Paritaria Sectorial.

En ambos supuestos, la correspondiente Comisión se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

b) A los efectos previstos en el apartado a) anterior, y en los supuestos de empresas de ámbito estatal con Convenio Colectivo propio y sin Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial de referencia, conocerá la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua de las posibles discrepancias surgidas.

En el caso de que la empresa con Convenio Colectivo propio no tenga ámbito estatal, conocerá de las discrepancias la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua u, opcionalmente, la Comisión Paritaria Sectorial.

c) Dirigir la solicitud de financiación, en los términos que se especifique, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación.

Igualmente, las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Mixta Estatal en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria Sectorial.

Art. 12. *Planes de Formación Agrupados.*

a) Los Planes Agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, para su aprobación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial o Acuerdo Estatal.

En caso de no existir Convenio Colectivo sectorial o Acuerdo Estatal de referencia, dichos planes se presentarán para su aprobación y correspondiente financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del Plan Agropecuario a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, para su financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en la empresa correspondiente.

Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

d) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan Agrupado.

CAPITULO V

Permisos individuales de formación

Artículo 13. A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones firmantes establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ambito objetivo. Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

2. Ambito subjetivo. Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en el Sector, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente presta sus servicios.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodo de interrupción, duración...) y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

3. Resolución de las solicitudes. La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este Acuerdo en el plazo anterior de doce meses.

No obstante, los Convenios Colectivos, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, podrán establecer los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categorías/grupos profesionales de la empresa.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada.

La empresa informará de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

El Plan de Formación de la empresa o, en su caso el Agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a efectos de la concesión de la financiación del permiso.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración de 150 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración.

El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el período correspondiente, serán financiados a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

8. La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua establecerá los criterios conforme a los cuales podrá pactarse en los respectivos Convenios Colectivos el volumen de permisos de formación a financiar.

CAPITULO VI

Organos de seguimiento y control

Artículo 14. *Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.* Se constituirá una Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, compuesta por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales y ocho representantes de las Organizaciones Empresariales, firmantes de este Acuerdo.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Organos de Inspección del Estado.
- b) Resolver las discrepancias surgidas en la aplicación de lo estipulado y especialmente las previstas en el artículo 1º b), de este Acuerdo.
- c) Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de Formación Continua.

A tal efecto, se establecerán prioridades respecto a la financiación de los Planes de Formación, para lo cual habrán de tenerse en cuenta los criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

d) Emitir informe en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.

e) Aprobar su reglamento de funcionamiento.

f) Realizar un balance de la aplicación del Acuerdo con anterioridad a la caducidad del mismo.

g) Fomentar la consecución de acuerdos previstos en la Sección Segunda del capítulo III de este Acuerdo.

h) Acordar la constitución de los órganos territoriales que mejor contribuyan al desarrollo de este Acuerdo.

i) Aprobar los Planes de Formación que se promuevan según lo previsto en los artículos 9º y 10 del presente Acuerdo.

j) Aprobar el volumen de fondos destinados a financiar en cada ejercicio los permisos de formación que puedan pactarse en los respectivos Convenios Colectivos o Acuerdos específicos, así como las propuestas de financiación de los mismos.

Art. 15. *Comisiones Paritarias Sectoriales.* Las Comisiones Paritarias previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales estatales, o en los Acuerdos específicos que pudieran suscribirse en este ámbito, e integradas por los representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, tendrán las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el ámbito correspondiente.

b) Establecer los criterios señalados en el artículo 8º para los Planes de Formación.

c) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 11 de este Acuerdo respecto a Planes de Formación de Empresas en ese ámbito sectorial.

d) Aprobar las solicitudes de Planes Agrupados Sectoriales de Formación y elevarlos, para su financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

e) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Educación y Ciencia, especialmente los Estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

f) Ejecutar los Acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

g) Realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito correspondiente.

CAPITULO VII

Financiación de las acciones formativas

Artículo 16. La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua establecerá con antelación suficiente los criterios y procedimientos de financiación de los diferentes Planes de Formación que se acojan al presente Acuerdo.

CAPITULO VIII

Infracciones y sanciones, incompatibilidades de financiación

Artículo 17. *Infracciones y sanciones.* Las infracciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Art. 18. *Incompatibilidades.* No podrá financiarse simultáneamente un mismo Plan Formativo a través de las distintas vías alternativas previstas en este Acuerdo.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán colaborar las Administraciones Públicas, instituciones u organismos, mediante cofinanciación, en acciones que se desarrollen al amparo de este Acuerdo. En tal caso, la correspondiente solicitud de financiación deberá incorporar los datos que definan el contenido de tales acciones a los efectos previstos en el apartado anterior, de todo lo cual se dará traslado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos que procedan.

DISPOSICION TRANSITORIA

El presente Acuerdo entrará en vigor según lo previsto en el artículo 4º y su aplicación queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen lo pactado.

Las partes firmantes, con anterioridad al mes de setiembre de 1993, adoptarán compromisos respecto a la financiación de las acciones derivadas de este Acuerdo durante el período de vigencia del mismo. De lo acordado darán traslado al Gobierno.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.2 de dicha norma legal, al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, obliga a las Organizaciones asociadas a las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo, y sus estipulaciones serán insertadas en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Sin embargo, a efectos de caducidad se estará a lo dispuesto en el artículo 4º de este Acuerdo.

Segunda. Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente Acuerdo Tripartito, y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

3. España:
Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional,
de 19 de diciembre de 1996

Preámbulo

La formación profesional constituye un eje fundamental tanto para el buen funcionamiento del mercado de trabajo como para la creación de empleo, la promoción personal y profesional de los trabajadores y el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades. Es un factor esencial, también, para la competitividad de las empresas y la calidad de los servicios y de los productos.

El Gobierno de la nación, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales coinciden en el carácter estratégico de las políticas formativas y en utilizar la vía del diálogo social para establecer criterios, acordar políticas y disponer de los recursos económicos y técnicos precisos al efecto.

El Consejo General de la Formación Profesional ha sido desde su constitución un marco idóneo para impulsar la formación profesional y los subsistemas que se integran en ella (formación reglada, formación continua y formación ocupacional para desempleados).

Con todo, la experiencia ha demostrado la necesidad de reforzar el papel de dicho Consejo, apoyar su funcionamiento de manera más decidida y contribuir con nuevos instrumentos a su más amplia operatividad. También los años transcurridos desde la Ley creadora del Consejo de Formación Profesional, de 1986, han puesto de manifiesto la trascendencia y la necesidad de contar con la participación en el mismo de las representaciones de las Comunidades Autónomas, ya que de esta manera pueden alcanzarse mayores niveles de cooperación y coordinación que la formación profesional en España necesita, integrando adecuadamente las prioridades tanto sectoriales como territoriales que puedan concurrir en los distintos supuestos.

La elaboración del II Programa Nacional de la Formación Profesional para el período que se inicia en 1997, y la continuación de las positivas líneas de actuación que han venido desarrollándose desde 1993 en el ámbito de la formación permanente en las empresas gracias al Acuerdo Nacional de Formación Continua y la Fundación FORCEM, junto con el perfeccionamiento de las prácticas en los centros de trabajo dentro de la formación reglada, aspecto clave para su virtualidad, hacen preciso, en base al diálogo social, concordar criterios básicos que puedan ayudar a un fructífero debate y aprobación, en su caso, del Programa Nacional de Formación Profesional, así como de los Acuerdos Tripartito y Bipartito de Formación Continua, aparte de la adopción de

aquellas medidas que puedan resultar más apropiadas en el ámbito del sistema educativo en sus conexiones y diversas manifestaciones de la formación profesional.

En razón a todas estas consideraciones y en el marco del diálogo social permanente abierto entre el Gobierno de la nación y las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Acuerdo, se estipulan

Las siguientes bases:

El Programa Nacional de Formación Profesional tiene como finalidad la coordinación de las políticas de formación y los planes institucionales en la materia, buscando la coherencia de las cualificaciones profesionales facilitadas por los subsistemas de formación profesional, con las competencias profesionales demandadas por el sistema productivo.

Por su vocación de mantener la unidad de todas las enseñanzas profesionales, ha de delimitar la ordenación y las programaciones de las ofertas de formación profesional que sean competencia de las distintas Administraciones públicas y de los agentes sociales.

La coherencia de la oferta de formación con la demanda de cualificaciones profesionales en el mercado depende más que en el pasado de la recomposición constante de las competencias profesionales necesarias en los procesos de trabajo, debido a la reorganización frecuente de los mismos en el interior de la empresa. Por ello, se requiere de la formación inicial un espectro amplio de conocimientos aplicables, para flexibilizar después, todo cuanto sea posible, los modos y medios de intervención de la formación ocupacional y la formación continua.

El «uso» enormemente variable que el mercado hace de las cualificaciones profesionales dificulta las previsiones de movilidad de los trabajadores basadas en proyecciones de demanda de cualificación profesional, como se hacía en el pasado, lo que obliga a una tarea de observación permanente de las empresas, y de operaciones de ajuste de las ofertas de formación en el marco de un conjunto integrado de servicios para el empleo.

Por ello, ante la posibilidad de «desviación» de las programaciones anuales de formación, el Programa Nacional resulta igualmente pertinente a efectos de cohesión en la aplicación de los recursos totales.

Tras el análisis de un primer balance del Programa Nacional de Formación Profesional vigente —presentado en diciembre de 1995 al Consejo General de Formación Profesional—, las representaciones que componen la Mesa Tripartita sobre Formación Profesional del Diálogo Social entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CO.OO. y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, formulan los siguientes objetivos generales y líneas de actuación, que corresponderá concretar al Consejo General de Formación Profesional en el II Programa Nacional de Formación Profesional.

I. Objetivos generales

1. El Programa Nacional de Formación Profesional debe vertebrar los tres subsistemas de formación profesional en sus distintas modalidades: la formación reglada (formación de ciclo largo), la formación ocupacional y la formación continua para empleados (formaciones de ciclo corto). Con ello se hace referencia a la formación profesional inicial y a las formaciones de adaptación y readaptación al empleo.

Para que tal vertebración se produzca es necesario articular en un sistema las cualificaciones ofrecidas por dichos subsistemas, lo que serviría además como referencia para la orientación profesional y la calificación de los demandantes de empleo, así como para la homologación, en su caso, de la cualificación profesional derivada de la experiencia laboral.

2. El programa debe igualmente propiciar la interrelación funcional entre los sistemas de clasificación profesional surgidos de una renovada negociación colectiva, y el Sistema Nacional de Cualificaciones. De ahí la importancia de este objetivo para la descripción de un mercado de cualificaciones profesionales globalmente considerado.

En consecuencia, las múltiples ofertas de formación, públicas y privadas, deberán ir adecuando sus repertorios de cursos al mencionado Sistema Nacional, integrador de las cualificaciones profesionales, el cual, a su vez, tratará de encontrar correspondencias con los sistemas acordados de clasificación profesional, producto de la negociación colectiva.

3. El tercer objetivo del programa es contribuir a la transición escuela-empresa, con el propósito de facilitar la primera inserción laboral; de un lado, posibilitando la realización de prácticas no laborales en las empresas (módulo de formación en centros de trabajo), de otro, articulando un contrato formativo que permita compatibilizar la preparación profesional y la inserción de los jóvenes, modificando el actual contrato de aprendizaje.

4. El cuarto objetivo general viene delimitado por la mejora de la eficiencia en los procesos de formación continua y de formación ocupacional, como una garantía de los procesos productivos, de las competencias profesionales y la promoción de los trabajadores ocupados, y de quienes buscan insertarse en el empleo.

Aun siendo difícil de evaluar en todos sus componentes, la eficacia de las formaciones de ciclo corto puede al menos medirse en términos de productividad y de «ocupabilidad», que, en el caso de la formación ocupacional, estará a su vez en relación con su desarrollo integrado en el marco de iniciativas para el empleo.

5. Como quinto objetivo general, y en apoyo de los anteriores, el programa tratará de garantizar la calidad de la oferta de los distintos subsistemas, en sus tres pilares: la formación de formadores, la dotación de infraestructuras y equipos, y la evaluación de los resultados de los procesos de aprendizaje.

6. En sexto lugar, el programa tendrá el objetivo de contribuir a la transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión Europea, con el fin de ayudar a la libre circulación de personas dentro de la misma. Se

trataría también de mejorar por esta vía la información relacionada con las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

En este contexto, el programa debe velar por la equivalencia de las cualificaciones y competencias profesionales relativas a las «profesiones reguladas», de acuerdo con la Directiva 92/51 comunitaria y el Real Decreto 1395/95, de 4 de agosto, sobre el Segundo Sistema General de Reconocimiento de Formaciones Profesionales de los Estados miembros de la UE.

II. Líneas de actuación en los ámbitos funcionales de los tres grandes subsistemas de formación profesional

Para el cumplimiento de estos objetivos generales, cada subsistema de formación tiene que marcar su actuación para el próximo período en unas líneas específicas, adecuadas a su ámbito de funciones, contribuyendo al mismo tiempo a reforzar los ejes transversales que sustentarán el Sistema Nacional de Formación Profesional.

Las líneas de actuación, a modo de vectores del II Programa Nacional de Formación Profesional, han de ser concretadas y aprobadas por el Consejo General de Formación Profesional, una vez adecuado a su nueva estructura.

Dichas líneas de actuación seguirían las pautas siguientes:

1. *Respecto a la formación profesional reglada o inicial (formación de ciclo largo), se considera necesario:*

- Mejorar el ritmo de implantación de la reforma, adecuándolo a las necesidades de oferta y demanda de empleo, y para que aquella actúe como un elemento dinamizador del tejido productivo.
- Desarrollar los Servicios de Orientación Profesional, conectándolos con la información correspondiente a la observación de la evolución de la demanda del sistema productivo.
- Auspiciar una administración flexible de las unidades de competencia y de las prácticas profesionales correspondientes, facilitando su impartición mediante módulos ligados a certificación, a modo de «créditos» o de «unidades capitalizables» que puedan conducir a diplomas y titulaciones profesionales.

Una operación de este tipo puede:

- * favorecer el progresivo acercamiento entre la formación en centros de trabajo y la formación inherente al contrato de aprendizaje;
- * regular la implantación de los Programas de Garantía Social, como vía de acceso directo a las enseñanzas del grado medio de FP –convalidando los módulos correspondientes– y en relación con la situación de demanda de primer empleo,
- * fomentar la autonomía de gestión de los centros,
- * servir de referencia –conjugado con el mismo proceso respecto a los certificados de profesionalidad– para la acreditación de la cualificación derivada de la experiencia laboral.

- Extender la modalidad de formación profesional reglada a distancia, así como en horario nocturno, especial para grupos de adultos, y mediando las adaptaciones curriculares pertinentes.
- En la línea de expansión del subsistema, habría que actuar de modo flexible en cuanto a la estructuración y programación de la oferta para grupos específicos de población (entre otros, mujeres con dificultades de acceso, inmigrantes...), cuando sea el caso, así como para necesidades puntuales del sistema productivo en un territorio dado.
- Propiciar la incorporación de especialistas al desarrollo y la evaluación de los módulos prácticos de un itinerario formativo, entre otras medidas, a través de convenios con el sistema productivo.
- Potenciar los centros de innovación y desarrollo de la formación, con fines de mejorar la calidad de la enseñanza, y para adaptar permanentemente al profesorado a los cambios en la evolución de la demanda de competencias profesionales, así como en el uso de las tecnologías.
- Adecuar los recursos humanos y de infraestructuras actuales a las nuevas exigencias.

Se potenciará la adaptación del profesorado facilitando los medios necesarios para la misma. Se trabajará en la consecución de una optimización de los recursos humanos, respetando condiciones laborales existentes y derechos adquiridos por los colectivos afectados.

La consecución de este objetivo podría facilitarse convirtiendo los centros de formación profesional en centros integradores, de interconexión de los diferentes subsistemas. Una repercusión directa de esta orientación sería el acceso –mediando las adaptaciones necesarias– de centros públicos y concertados a la impartición de formación profesional en los distintos subsistemas.

La necesaria garantía de correspondencia entre las cualificaciones ofrecidas en el sistema de formación profesional y las necesidades del sistema productivo implica otorgar una preferencia al reciclaje y perfeccionamiento del profesorado, en colaboración con las empresas, al ritmo de su evolución tecnológica y organizativa.

- Desarrollar Comisiones de Formación Profesional por Comunidades Autónomas («Comisiones Autonómicas»), para garantizar la participación de los agentes sociales, junto con la Administración, en el diseño de la evolución del sistema, así como para garantizar el desarrollo de la formación en centros de trabajo en las mejores condiciones que faciliten la homogeneidad y convalidación de este módulo en los distintos contextos productivos. Dichas Comisiones podrán crear subcomisiones territoriales cuando se considere oportuno.

2. *Por lo que se refiere a la formación ocupacional –llamada a facilitar la inserción y la reinserción profesional de desempleados–, se considera necesario en la nueva orientación de sus líneas de actuación:*

- Mejorar y flexibilizar la gestión del subsistema, en el marco de la adecuación a las demandas del sistema productivo, con la garantía de la participación de los agentes sociales.

- Desarrollar los programas de calificación de demandantes de empleo, y de orientación profesional, dentro del mismo marco.
- Prestar una particular atención a aquellos colectivos de personas con especiales dificultades de inserción o reinserción laboral (por su larga permanencia en desempleo, por su baja cualificación, etc.).
- Mejorar el ritmo de implantación del repertorio de certificados de profesionalidad, con la colaboración de los agentes sociales y de las Administraciones autonómicas.
- Conjuguar los referentes de los actuales certificados de profesionalidad con los de los títulos profesionales (según establece la Disposición Adicional Tercera del RD 797/95), llegando a mínimos comunes denominadores para:
 - * la convalidación de los mismos y la homologación de las ofertas múltiples de formación ocupacional con aquéllos, o
 - * la acreditación de la competencia profesional debida a la experiencia laboral, de modo complementario a otras pruebas que convengan los agentes sociales en cada entorno productivo.
- Mejorar los medios de formación a distancia destinados a grupos de demandantes de formación ocupacional que tienen dificultades de asistencia regular a clases presenciales.
- Potenciar los centros nacionales de formación ocupacional, con fines de actualización permanente de medios de formación y de perfeccionamiento del profesorado, y con la posibilidad de su aplicación, con tales fines, a actividades gestionadas por los agentes sociales, en el marco del Programa Nacional de Formación Profesional.
- Adecuar la oferta de la modalidad de escuelas-taller y casas de oficios a la capacidad de absorción del mercado.

3. La formación continua para trabajadores empleados se regirá por los criterios generales siguientes:

- El Subsistema Nacional de Formación Continua, en el marco de Programa Nacional de Formación Profesional, se articulará en torno a dos acuerdos: uno, de carácter bipartito, entre los agentes sociales, que regule y establezca la estructura técnica y organizativa de dicho subsistema, y otro, de carácter tripartito, que disponga la estructura jerárquica y financiera del mismo.
- Se garantizará el principio de «unidad de caja» de la cuota de formación profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores ocupados.
- Se mantendrá a nivel estatal el control de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional.
- El protagonismo en la gestión de la formación profesional continua corresponderá a los agentes sociales y/o a las empresas y los trabajadores.
- Las acciones de formación continua a desarrollar se ajustarán a los principios de unidad del mercado de trabajo y de libertad de circulación de los trabajadores.

- En relación a la gestión, se introducirán elementos de descentralización o desconcentración.

Tales criterios generales se concretarían, operativamente, en las siguientes líneas de actuación:

- El Acuerdo Tripartito será administrado por una Comisión integrada por todos los firmantes, cuyas funciones serán:
 - * La elaboración de la propuesta de normativa reguladora correspondiente.
 - * La asignación de los recursos financieros procedentes de la cuota de formación profesional, y otros en su caso, entre los distintos ámbitos personales afectados por la formación continua: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores al servicio de las Administraciones públicas, así como autónomos, trabajadores acogidos al REASS, y determinados colectivos de trabajadores desempleados, de nueva incorporación al sistema.
 - * La elaboración de criterios que informen la previsión de fondos para los ámbitos territoriales, al objeto de atender las demandas formativas, y la racionalización del uso de los mismos.
 - * La elaboración de la propuesta de convocatoria de ayudas para las acciones formativas, así como los criterios técnicos de valoración.
 - * El balance de la aplicación de los recursos autorizados y la evaluación periódica de los resultados alcanzados en los distintos ámbitos.
- El INEM gestionará el pago de las cantidades correspondientes a la financiación de las distintas acciones formativas, en el marco de los criterios que se establezcan en el Acuerdo Tripartito.
- La Fundación para la Formación Continua (FORCEM), como órgano paritario estatal, con capacidad jurídica y de obrar, gestionará el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de carácter bipartito.

El Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua le asignará, entre otros, los siguientes cometidos:

- * El impulso y la difusión del Subsistema de Formación Continua entre las empresas y los trabajadores.
- * La recepción y tramitación de solicitudes de ayudas para las distintas iniciativas de formación, su valoración técnica y la gestión documental pertinente, y la emisión de propuestas de aprobación y financiación, así como de justificación, ante la Comisión Tripartita Nacional.
- * El seguimiento y control técnico de las iniciativas de formación aprobadas, sin perjuicio de la actuación de control público que corresponda.
- * La elevación a la Comisión Tripartita Nacional de un informe anual sobre la aplicación del Acuerdo Nacional, con indicación, como mínimo, del número y tipo de planes de formación realizados por sectores, del número de trabajadores formados por familias profesionales y de los costes financiados, así como de los permisos individuales de formación concedidos en virtud de dicho Acuerdo.

- En atención al carácter de las acciones formativas de este tipo, así como por la vinculación de esta modalidad de formación continua con los sistemas de clasificación profesional pactados en los convenios colectivos, resulta pertinente encomendar el protectorado de la Fundación FORCEM al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

III. Ejes transversales a las líneas de actuación de los subsistemas de formación profesional

Las líneas de actuación propias a los distintos subsistemas de formación han de apoyarse en ejes transversales que den la necesaria coherencia a un programa global de acción.

El futuro Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales, como órgano técnico de apoyo al Consejo General de Formación Profesional, contribuirá a consolidarlos.

Tales ejes transversales pueden resumirse así:

1. La permanente actualización de los contenidos de las ofertas de formación, que necesita de:

- * unos observatorios descentralizados de la evolución de las competencias profesionales en las empresas, con participación de los agentes sociales,
- * un banco de datos, en el mencionado Instituto, que trate la información múltiple emitida por dichos observatorios, haciéndola operativa en todos los ámbitos y para los tres subsistemas.

2. Un segundo eje transversal a las actuaciones de los subsistemas viene definido como el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Tal sistema es vertebrador, porque ha de convalidar todos los títulos y certificados subsiguientes a los cursos reconocidos, así como homologar los certificados obtenidos mediante acciones de formación continua.

Por otra parte, servirá y utilizará, en una interrelación funcional, a los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva.

3. Un tratamiento transversal de la información sobre la oferta de formación en sus diferentes modalidades y adscripciones, resultará también una pieza fundamental de un futuro sistema o servicio integrado de empleo, que habría de operar adecuándose a las pautas del sistema EURES.

Además, tal información es imprescindible para mejorar los distintos servicios de Orientación Profesional.

4. Conforme a lo establecido en la Directiva 92/51 del Consejo de Ministros europeo, que ha sido incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por el mencionado R.D. 1396/95, sobre reconocimiento mutuo de competencias profesionales demandadas en cada Estado para las «profesiones reguladas» hace necesario un tratamiento transversal a los tres subsistemas, de la acreditación de la cualificación profesional debida a la experiencia laboral y equivalente a la formación profesional.

Lo que, por otra parte, constituye un derecho de los trabajadores que ha de tutelar el Programa Nacional de Formación Profesional, en consonancia

también con la Resolución comunitaria de diciembre de 1992, más general, sobre la transparencia «de todas las cualificaciones profesionales», destinadas a facilitar la libre circulación de los trabajadores.

En Madrid, a diecinueve de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

4. Francia:
Convenio Nacional Interprofesional
sobre inserción profesional de los jóvenes, de 23 de junio de 1995

Preámbulo

Cada año, en Francia, egresan del sistema educativo unos 800.000 jóvenes. La finalidad del presente convenio es ayudar a los muchos de ellos que tienen dificultades de inserción en el mercado laboral, así como a quienes, varios meses después de su egreso de dicho sistema, están todavía en busca de un empleo.

Dicho sector de la sociedad se reparte, dentro de su considerable diversidad, en tres grandes categorías:

—los jóvenes que egresan del sistema educativo sin una capacitación profesional reconocida; esa categoría incluye a los alumnos egresados del primer ciclo de la enseñanza secundaria, a los que egresaron sin diploma de la enseñanza profesional y a los que egresaron de los segundos ciclos generales y técnicos, hayan éstos obtenido o no el grado de bachiller.

También entran en esa categoría los jóvenes que cursaron sistemas organizados de enseñanza superior y no obtuvieron ningún diploma superior al del bachillerato;

—los jóvenes con diplomas –en particular con aquéllos que otorga la Enseñanza Superior– cuyo porcentaje de inserción es muy variable, dependiendo éste de la naturaleza del sistema cursado (general, tecnológico o profesional) y del nivel de la formación, y se ve afectado negativamente debido, en parte, al marcado crecimiento del número de los egresados, muy superior al crecimiento de la oferta de empleos;

—los jóvenes con importantes dificultades de socialización y que acumulan una cantidad variada de desventajas: frustración en lo escolar, ausencia de formación profesional, abandono de toda clase de escolarización, carencia de los requisitos exigidos para emprender una formación, problemas de comportamiento, etc.

A estas situaciones tan diversas, corresponden diferencias muy marcadas entre los distintos niveles de capacidad inmediata para el acceso a la formación, por una parte, y al empleo, por otra. Dichas desigualdades exigen respuestas adaptadas.

A consecuencia de lo cual, las partes firmantes acordaron lo siguiente:

TITULO I LOS PRINCIPIOS

Artículo 1

Frente a estas constataciones, las partes firmantes:

- reafirman su respeto a la política de contrataciones que ha demostrado su eficacia,
- demandan la aplicación de lo enunciado en el acuerdo del 5 de julio de 1994,
- y subrayan la necesidad de no rever negativamente las contrataciones naturales que siguen siendo la regla general y de que se eviten los efectos de soluciones sustitutivas, resuelven instrumentar algunas iniciativas encaminadas a facilitar la inserción laboral de los jóvenes.

Artículo 2

Las partes firmantes consideran, dentro de este marco:

- que es necesario atenerse a una política de preexamen por categorías de jóvenes;
- que la distinción entre lo que pertenece a la formación y lo que pertenece al acceso directo al empleo es esencial;
- que antes de formularse nuevas medidas, es indispensable utilizar exhaustivamente los dispositivos existentes y establecer una mejor adecuación entre dichas disposiciones y sus respectivos beneficiarios;
- que los cometidos relativos a la acogida y al seguimiento de los jóvenes en las empresas, así como al tutorado, deben ser privilegiados y desarrollados de acuerdo con las formas más apropiadas para cada una de las categorías de medidas y cada uno de los sectores de actividades y categorías de empresas;
- que dentro del marco de sus atribuciones, las entidades representativas del personal deben ser informadas con regularidad acerca de la evolución, tanto cuantitativa como cualitativa, del dispositivo de acogida de los jóvenes, y asociadas a la búsqueda de los medios necesarios para su implementación.

TITULO II EL METODO

Con la finalidad de concretar dichas iniciativas, las partes firmantes proponen el siguiente método:

Artículo 3

Dentro del marco del presente convenio, las organizaciones patronales interprofesionales firmantes se comprometen en base a los objetivos cuantificados.

Dichos objetivos, que se relacionan con el aprendizaje, los contratos de inserción en alternancia y las medidas para el acceso directo al empleo, serán determinados a nivel profesional y regional.

Artículo 4

Las negociaciones de rama especifican las prioridades de cada una de ellas en cuanto a la utilización respectiva del aprendizaje, de la alternancia o de las medidas para el acceso directo al empleo en función de sus posibilidades, de las necesidades específicas y de los empleos ofrecidos; las mismas definen en forma paritaria también el seguimiento y la evaluación de los compromisos.

Artículo 5

A iniciativa y bajo la responsabilidad de las partes firmantes, los CPNE, los COPIRE y los OPCA profesionales e interprofesionales serán movilizados, dentro de sus respectivos campos de competencia a nivel de ramas y regiones, para la puesta en práctica de los objetivos elegidos.

Artículo 6

La solidaridad positiva entre grandes, medianas y pequeñas empresas será instrumentada al nivel más conveniente: profesional o territorial, para que las medidas existentes resulten optimizadas.

Artículo 7

Se solicita de los Poderes Públicos, en reciprocidad con dichos compromisos, estabilidad y mejoramiento de las disposiciones ya existentes, así como las financiaciones complementarias mencionadas en el presente convenio.

Artículo 8

El mantenimiento de estas disposiciones financieras más allá del final del período previsto en el art. 12 infra, relativo a la efectivización de los objetivos, están subordinadas al cumplimiento de estos.

TITULO III

LAS DISTINTAS CATEGORÍAS Y LAS MEDIDAS APLICABLES

Artículo 9. Los jóvenes egresados del sistema educativo sin una capacitación profesional reconocida.

Ellos representan un importante número de efectivos. Para esta categoría, el papel de la empresa es ofrecer a estos jóvenes, víctimas, en muchos casos, de una modalidad demasiado abstracta de adquisición de conocimientos, capacitación, experiencia profesional y un diploma simultáneamente.

Es indispensable eliminar algunos obstáculos que impiden que los dispositivos emanados del convenio del 3 de julio de 1991 y de sus acuerdos complementarios, cumplan plenamente con el papel que les pertenece:

— el acceso a la capacitación por medio de un contrato de aprendizaje o de un contrato de capacitación, para un elevado número de jóvenes, depende actualmente del problema de la financiación y, en particular, de la aplicación efectiva del acuerdo complementario del 5 de julio de 1994 y de la carta paritaria adjunta de la misma fecha;

— la puesta en práctica de la solidaridad entre empresas, en el marco de la cual algunas de ellas podrían ofrecer su potencial en materia de formación, lo que permitiría a los jóvenes así capacitados ingresar en mejores condiciones al mercado laboral.

Para que los monitores y los tutores puedan desempeñar con el máximo rendimiento su función en el seno de las empresas, éstas serán invitadas a dejar libre el tiempo necesario para la puesta en práctica de sus cometidos, entre otras cosas utilizando al máximo las disposiciones vigentes relativas al financiamiento de los costos de funcionamiento. Las negociaciones por rama podrán determinar las condiciones de apoyo, las funciones de tutorado y los medios relacionados con ellas.

Artículo 10: Los jóvenes diplomados

A pesar del desfase existente entre el volumen de primeros empleos ofrecidos y el número de jóvenes con diplomas, las partes firmantes insisten en que el acceso al empleo constituye una prioridad, y coinciden en que es necesario estimular a las empresas a que brinden una primera experiencia a esos jóvenes y los contraten.

Independientemente de que se aplique lo establecido en la carta paritaria del 5 de julio de 1994, en lo relativo al contrato de adaptación, las partes firmantes proponen, para los jóvenes con diplomas, valorizar la Ayuda en el Primer Empleo para los jóvenes, agregándole un complemento:

— de 1.000 francos por mes para los jóvenes diplomados en busca de un empleo desde hace más de 6 meses;

— de 2.000 francos por mes para los jóvenes diplomados contratados en puestos de trabajo situados fuera del territorio nacional.

En contrapartida:

— dentro del marco de los compromisos que se acaban de mencionar, las ramas profesionales precisarán la importancia de sus esfuerzos hacia los referidos destinatarios y harán todo lo necesario para mantener el equilibrio y la diversidad entre las distintas formaciones originales de los jóvenes;

— tendrán que fomentar también las solidaridades de posible dinamización entre las grandes, medianas y pequeñas empresas, para favorecer el crecimiento de todas ellas en dirección a la exportación, principalmente por medio de la oferta de medios logísticos destinados a los jóvenes en el exterior;

— por su parte, las empresas deberán hacer los máximos esfuerzos para que la acogida y el seguimiento a dichos jóvenes se realicen en las condiciones más propicias para logros claramente positivos y consultarán con el comité de empresa o, a falta de éste, con los delegados del personal, sobre los medios utilizados a dicho efecto;

— controlarán también que los empleos ofrecidos correspondan exactamente a la formación adquirida por dichos jóvenes.

Artículo 11. Los jóvenes con importantes dificultades

Las empresas tienen un papel decisivo ya que la inserción verdaderamente total de dicho tipo de destinatarios no puede realizarse sin ellas; ellas tienen, en efecto, la posibilidad de ofrecer situaciones de empleo y de inserción en una colectividad, en la cual dichos jóvenes tendrán la oportunidad de ser valorados. No pueden, en cambio, decidir ellas solas en lo que se refiere a medidas de apoyo social, las cuales requieren la intervención de operadores especializados.

Los jóvenes con importantes dificultades dependen, prioritariamente, de una lógica de inserción específica y previa, cualquiera sea el proyecto de formación.

La inserción dentro de una situación de trabajo representa una posibilidad real contra la marginalización y la exclusión.

Las partes firmantes insisten en la necesidad de una movilización de las empresas, en la que éstas asuman su parte en la lucha contra la desocupación y la exclusión entre esos jóvenes, así como en una asociación novedosa de verdaderos interlocutores entre las organizaciones interprofesionales y profesionales, las empresas, los servicios públicos para el empleo, las colectividades regionales y las estructuras asociativas y sociales competentes.

Con la finalidad de hacer que surjan las circunstancias propicias para una lógica de experimentación, alentando las iniciativas locales y facilitando la realización de experiencias diversificadas capaces, llegado el caso y ante el balance correspondiente, de llevar a la adopción de medidas nuevas, las partes firmantes consideran que el nivel región representa el punto común de coherencia entre tres planos operacionales:

- la iniciativa en las acciones, que le compete a la empresa y a la rama;
- la coordinación que ha de manifestarse a nivel de la COPIRE, la cual podría estar encargada del seguimiento de las distintas experiencias;
- un centro piloto de actividades en colaboración con las colectividades regionales, los Servicios del Estado y las diferentes instituciones vinculadas con la inserción social y, entre otras cosas, en lo que se refiere a la obtención de los medios necesarios.

Con esas condiciones, las partes firmantes deciden que las COPIRE impulsarán y seguirán una experiencia por lo menos en cada región y que un comité piloto paritario será constituido a dicho nivel; se efectuará una consolidación a nivel nacional con el propósito de evaluar los resultados obtenidos y la generalización, eventualmente, de dichas experiencias.

Finalmente, y para fomentar esas mismas experiencias –las cuales podrían recibir una denominación identificadora propia a nivel regional y una difusión a nivel nacional– las partes firmantes proponen, en lo que corresponde a los grupos destinatarios, valorizar más aun la Ayuda en el Primer Empleo con un complemento de ayuda de un monto de no menos de 1000 francos por mes.

Dichas experiencias deberán proponer modalidades precisas de acogida y estructuración de la organización para la formación de dichos jóvenes dentro de la empresa y especificar las características de la financiación correspondiente.

Las partes firmantes, por otra parte, expresan su deseo de que los instrumentos existentes y, en primer lugar, el contrato de orientación, resulten mejor utilizados para los mencionados fines.

TITULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 12

La efectivización de los objetivos trazados será evaluada al término de un período de 18 meses el cual comenzará, habida cuenta de la debida instrumentación por parte de los Poderes Públicos de las medidas paralelas y de la financiación complementaria necesaria, el 1° de setiembre de 1995, finalizando el 28 de febrero de 1997.

Artículo 13

Las partes firmantes insisten en que la ayuda complementaria en el empleo propuesto se encuentra subordinada al cumplimiento del conjunto de lo establecido en las disposiciones actuales de la Ayuda para el Primer Empleo de los Jóvenes y, en particular, de las cláusulas relativas al contrato de trabajo y a las condiciones de remuneración fijadas por referencia en los convenios colectivos.

Artículo 14

Las partes firmantes acordarán lo relativo a calendario y modalidades del seguimiento así como de las normas de evaluación enumeradas a continuación:

- los compromisos globales se evaluarán, por lo referente al período 1° de setiembre de 1995 a 28 de febrero de 1997, en cuanto las estadísticas correspondientes a las medidas tomadas como base se encuentren disponibles;
- antes de que termine el año 1995, las partes contratantes en el presente dispositivo efectuarán un primer balance de las negociaciones de rama, las cuales tendrán que iniciarse a más tardar el 1° de setiembre de 1995;
- las partes firmantes acuerdan reunirse durante los meses de junio y noviembre de 1996, con la finalidad de que se cumplan el seguimiento y la evaluación del presente convenio.

REUNION PARITARIA DEL 23 DE JUNIO DE 1995

Las organizaciones patronales interprofesionales firmantes se comprometen, de conformidad con el artículo 3 y dentro de las normas indicadas en el artículo 12 del Convenio Nacional Interprofesional del 23 de junio de 1995 relativo a la inserción profesional de los jóvenes, a cumplir con el objetivo de haber logrado aumentar, al término de un período de 18 meses (del 1° de setiembre de 1995 al 28 de febrero de 1997) en 150.000 por año el flujo de contra-

tación de jóvenes de menos de 26 años, sea en situación de aprendizaje, de alternancia o beneficiado de alguna medida, cualquiera sea, de ayuda para el empleo.

**5. Argentina:
Acuerdo Marco para el Empleo, la productividad y la equidad social,
de 25 de junio de 1994**

Acuerdo Marco celebrado en Buenos Aires entre el Gobierno de la Nación y las partes sociales (conformadas por las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores Confederación General del Trabajo (CGT), Unión Industrial Argentina (UIA), Cámara Argentina de Comercio, Cámara Argentina de la Construcción, Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), Asociación de Bancos de la República Argentina (ABRA), Sociedad Rural Argentina (SRA), y Bolsa de Comercio de Buenos Aires). Suscrito el 25 de julio de 1994.

Preámbulo

La sociedad argentina es consciente de que en estos cinco años el Gobierno de la Nación, con el concurso de la inmensa mayoría de los ciudadanos, ha producido la revolución económica que el país requería para lograr la estabilidad, modernizarse y reinsertarse en la economía mundial. Al mismo tiempo, se ha señalado que este cambio estructural debe ser acompañado de una mayor participación de los protagonistas sociales.

El Estado nacional, junto con los sectores empresario y trabajador, ha comprendido que debe asumir un nuevo rol frente al desempleo, los altos costos, la falta de competitividad de las empresas, los reclamos sectoriales, y la necesidad de profundizar el modelo de transformación económica con equidad social.

La búsqueda de soluciones eficaces a los problemas que los argentinos tenemos planteados requiere relanzar el diálogo social y, de forma especial, traducir en acuerdos concretos la voluntad política, en favor de la concertación, que inspira el accionar del Gobierno y de las organizaciones sociales más representativas. Para ello, el Gobierno de la Nación ha convocado a la Confederación General del Trabajo (CGT), a la Unión Industrial Argentina (UIA), Cámara Argentina de Comercio, Cámara Argentina de la Construcción, Unión Argentina de la Construcción, Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), Asociación de Bancos de la República Argentina (ABRA), Sociedad Rural Argentina (SRA), y Bolsa de Comercio de Buenos Aires, en la convicción de que este es el medio más apto para sustentar las transformaciones necesarias y su más eficiente implementación.

La concertación social es un capítulo central dentro de una estrategia, a largo plazo, de desarrollo con equidad social. El objetivo de tal concertación es acordar con los interlocutores sociales las metas de modernización y reconversión del aparato productivo y la expansión del empleo.

Por lo tanto, al igual que sucede en otros países del mundo, la defensa del empleo, la creación de nuevos puestos de trabajo, y la atención de las necesidades de formación profesional, deben alcanzar la jerarquía de objetivo nacional, capaz de convocar al esfuerzo y al entusiasmo de todos los argentinos.

Existe una amplia coincidencia en el sentido de que la competitividad –basada en el incremento de la productividad, en la inversión y en la reducción de sus costos– y el desarrollo, así como las políticas de ingresos, de empleo y de seguridad social, no son incompatibles y que, por el contrario, la incorporación explícita de las políticas sociales es una condición de viabilidad de una economía de mercado exitosa.

Es en este marco que el conjunto de acciones propuestas por el Poder Ejecutivo Nacional tiene como objetivos centrales la creación de empleo, el incremento de la competitividad de nuestra economía y la introducción de nuevos elementos de equidad social. Objetivos alcanzables solo en el marco de un compromiso tripartito, en donde cada uno de los actores sociales asuma su cuota de responsabilidad frente a los desafíos actuales.

Consciente de que solo la conjunción de esfuerzos en pos del crecimiento con justicia social logrará resolver los principales desafíos –y entre ellos el del desempleo–, el Presidente de la Nación Argentina invita a las partes a firmar el presente «Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad, y la Equidad Social».

I. Empleo

1. La creación de empleo productivo en cantidad suficiente para absorber a los demandantes de trabajo es un objetivo nacional irrenunciable.

El Plan Quinquenal que elabora el Gobierno de la Nación tendrá, como uno de sus objetivos prioritarios, el impulso al empleo en un marco de crecimiento con estabilidad, tomando en cuenta las particularidades de las economías regionales.

Desde el ángulo estrictamente laboral, todas las actuaciones de las partes firmantes estarán encaminadas igualmente a priorizar el objetivo del empleo. La reforma del sistema de accidentes de trabajo, así como el conjunto de medidas que se acuerdan en la presente Acta apuntan en la misma dirección.

2. Para alentar y facilitar la contratación de trabajadores, las partes acuerdan:

- a) regular el período de prueba;
- b) introducir una modalidad especial de contrato de trabajo que beneficie a los trabajadores mayores de 40 años, a los minusválidos, a las mujeres y a los ex combatientes de Malvinas;
- c) regular los contratos de aprendizaje y tiempo parcial;
- d) revisar –de común acuerdo– la Ley Nacional de Empleo en lo referido a las modalidades promovidas de contratos de trabajo, tendiendo a facilitar el acceso a las mismas;
- e) diseñar, en el seno del Consejo Asesor del Fondo Nacional de Empleo, nuevos programas de fomento del empleo productivo;

f) contemplar las nuevas formas de segmentación empresarial que deben quedar excluidas del artículo de la Ley de Contrato de Trabajo, de modo de reconocer su autonomía en materia de responsabilidad jurídico-laboral.

3. Sin perjuicio de perseguir la reincorporación a la actividad de los trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo, las partes coinciden en la necesidad de poner en marcha políticas activas que faciliten la recolocación y la reconversión profesional de los trabajadores desocupados.

4. El mantenimiento de las prestaciones médico-asistenciales en favor de los desocupados es un objetivo que requiere el compromiso del Gobierno, de los empleadores, de los trabajadores, y de los sindicatos.

En esta línea de actuación, el Fondo Nacional de Empleo definirá un programa especial destinado a apoyar financieramente a las obras sociales que atiendan a trabajadores desocupados.

II. Acuerdos regionales para el empleo

Los problemas vinculados con el empleo y con las relaciones laborales tienen singular significación en algunas regiones del país, cuya incorporación a la senda de crecimiento económico registra algún retraso en relación con los indicadores medios nacionales.

Para atender especial y adecuadamente aquellos problemas, las partes coinciden en la necesidad de reforzar la coordinación de los instrumentos de políticas públicas en lo económico, laboral y social, tanto de ámbito nacional como de ámbito provincial. Entienden, asimismo, que resulta imprescindible asumir –en el área de la autonomía colectiva– comportamientos consistentes con el objetivo de promover la creación de empleo en cada una de las regiones.

Las partes están igualmente de acuerdo en que es preciso avanzar en esta dirección, con especial énfasis y celeridad, en la Región Norte integrada por las provincias de Jujuy, Salta, Chaco, Formosa, Santiago del Estero, Catamarca, La Rioja y Tucumán. Las negociaciones de ámbito regional deberán tener en cuenta las particularidades que presenta la región en materia de tasas de actividad, desocupación, sector público, y formación profesional.

El segundo paso en esta dirección abarcará a la Región Patagónica.

En este marco, las partes signatarias del presente Acuerdo se comprometen a:

a) diseñar instrumentos de actuación –tanto en el área de las políticas públicas como en el de la autonomía colectiva– adaptados a las especiales circunstancias de las regiones argentinas;

b) patrocinar la definición de espacios de diálogo entre los interlocutores sociales representativos, en cada una de las regiones del país;

c) iniciar de inmediato negociaciones para alcanzar un primer Acuerdo Regional para el Empleo, con ámbito territorial en el Norte argentino. Dicho Acuerdo incluirá medidas de apoyo para crear 100.000 empleos y formar a 200.000 trabajadores en los 18 meses siguientes a su firma.

III. Derecho de información

Las partes coinciden en la necesidad de promover la comunicación, en ambos sentidos, entre el empleador y la representación sindical de los trabajadores. Coinciden, además, en la necesidad de regular el derecho de los trabajadores a recibir de su empresa información vinculada con los procesos de negociación colectiva, de concursos y quiebras, y de procedimientos de crisis.

Los convenios colectivos de trabajo pueden ampliar, modificar o reformular las disposiciones de la ley respectiva.

El Gobierno remitirá al Parlamento un proyecto de ley que recoja ambos principios, así como la obligación de las empresas –de las dimensiones a determinar– de elaborar periódicamente un «balance social».

Las normas proyectadas deberán garantizar la reserva con la que los representantes de los trabajadores harán uso de la información suministrada.

IV. Solución de conflictos individuales

Buena parte de los conflictos individuales del trabajo se canalizan a través de instancias judiciales que, por diferentes circunstancias, no logran resolverlos con celeridad en evidente perjuicio para las partes enfrentadas y, señaladamente, para los trabajadores.

Con el propósito de agilizar los trámites y de promover fórmulas directas de solución de los conflictos, el gobierno estudiará dos tipos de medidas que implementará previa consulta con las partes firmantes de este acuerdo:

a) reformas a las normas procesales laborales y a la estructura de la justicia del trabajo, que contemplen incentivos especiales para quienes cierren los conflictos en las instancias mediadoras, y

b) otorgamiento de un trato fiscal favorable a los acuerdos privados que, con participación de los sindicatos con personería gremial o de la autoridad de aplicación, ponga fin a los conflictos.

El ministro de Justicia consultará con la Comisión de Redacción y Seguimiento de este Acuerdo, las reformas señaladas en el apartado a) de este capítulo.

El Ministerio de Trabajo organizará un Servicio Administrativo de Mediación y Conciliación.

Las partes coinciden en impulsar la aprobación de una Ley de Registro de Peritos, Martilleros y Auxiliares que, tomando como base el Decreto N° 1813/92, alivie los costos judiciales que soportan los trabajadores y las empresas y que no redundan en beneficio de los propios litigantes.

V. Higiene y seguridad en el trabajo

La modernización de las estructuras productivas requiere prestar especial atención a la salud del trabajador y a las condiciones de trabajo que influyen en ella; tanto por razones de equidad social, como por razones que tienen que ver con la internacionalización de la economía que demanda el cumplimiento de determinados estándares en esta materia.

A tal fin las partes coinciden en la necesidad de reformar integralmente la Ley 19.587. Tal reforma deberá tener en cuenta la realidad nacional, los avances registrados en el derecho comparado, los cambios que se operarán con la puesta en marcha del proyectado Sistema Integral de Protección por Riesgos del Trabajo (SIPRIT), y la gradualidad de su aplicación.

VI. Participación de los trabajadores

1. En las economías de mercado más avanzadas los trabajadores disponen de múltiples vías de acceso a la propiedad de las empresas y de participación en la vida económica. La positiva experiencia, en nuestro país, de los Programas de Propiedad Participada marca un rumbo coherente con lo que está sucediendo en el mundo.

Para profundizar en esta senda participativa, las partes se comprometen a:

a) impulsar la sanción de una ley sobre sociedades anónimas de trabajo, tomando en cuenta los antecedentes parlamentarios y, entre ellos, el «Proyecto Castillo», y

b) establecer un régimen jurídico que facilite la extensión voluntaria al ámbito privado de los Programas de Propiedad Participada.

2. En la misma línea, las partes coinciden en la necesidad de institucionalizar el diálogo tripartito sobre los principales aspectos de la política socio-laboral.

A tal fin, acuerdan constituir los siguientes organismos tripartitos:

a) Consejo del Sistema Nacional de Previsión;

b) Consejo Nacional de Formación Profesional;

c) Consejo Asesor del Fondo Nacional de Empleo (en el marco del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo).

Estos Consejos tendrán las funciones que la norma respectiva les otorgue y, de forma especial, el derecho a ser informados y consultados sobre la gestión de las políticas y de los recursos respectivos. Podrán, asimismo, proponer medidas concretas en el ámbito de la competencia de cada Consejo.

VII. Formación profesional

La capacitación de los trabajadores es un requisito ineludible en cualquier estrategia de crecimiento con equidad social. Si bien es cierto que nuestro país ha comenzado a avanzar en este sentido, es mucho lo que aún queda por hacer con vistas a capacitar a los desocupados, a los demandantes de primer empleo, e incluso a quienes estando ocupados precisan capacitarse continuamente.

El Plan Quinquenal que elabora el gobierno definirá a la formación profesional como prioridad nacional, y arbitrará los medios para que, como mínimo, un millón de trabajadores reciban capacitación laboral en el quinquenio.

Las actuaciones respectivas serán definidas en un Acuerdo Nacional para la Formación Profesional. El Ministerio de Trabajo apoyará especialmente los Programas de Formación que sean consensuados por los actores sociales.

El «Proyecto joven» es un paso importante destinado a formar a trabajadores de más de 16 años, sin formación previa y de escasos recursos. Las partes coinciden en la necesidad de apoyar su ejecución en las diferentes provincias del país, alcanzando la meta de capacitar a 200.000 jóvenes en cuatro años. El Consejo Nacional de Formación Profesional será informado sobre la marcha del «Proyecto Joven».

VIII. Asignaciones familiares

Las prestaciones del régimen de asignaciones familiares constituyen uno de los ejes de la red de protección social.

Las partes coinciden en la necesidad de reforzar este régimen, redistribuyendo los recursos de modo tal de lograr que reciban más quienes más lo necesitan, simplificando el cuadro de prestaciones y reduciendo el costo administrativo del sistema.

Las partes se comprometen, asimismo, a estudiar en forma conjunta las posibilidades de poner en marcha un programa de ahorro/formación, cuyo financiamiento correría a cargo del régimen de asignaciones familiares y sería resultado de aquella redistribución de recursos. El programa estimularía el ahorro de los trabajadores vinculándolo con la financiación de la formación del trabajador o de sus hijos.

IX. Protección de riesgos del trabajo

1. La normativa vigente en materia de accidentes de trabajo se encuentra dirigida a proporcionar un resarcimiento tarifario de los infortunios laborales que, sin duda, resulta inadecuado para el trabajador víctima de accidentes o de enfermedades, y gravoso para los empleadores.

La Ley 24.028 eliminó el principio de indiferencia de la concausa, impuso la proporcionalidad en las indemnizaciones, permitió desvincular responsabilidades por incapacidades preexistentes, estableció un mecanismo voluntario de conciliación ante la autoridad administrativa, consagró un sistema más claro y razonable para la prescripción y corrigió distorsiones para la regulación de honorarios.

Pese a ello, en la práctica, estas ventajas no se han traducido en una mejor protección a los trabajadores ni en una reducción de los litigios. Ambas circunstancias justifican la reforma del sistema vigente que, obviamente, no puede repetir los errores anteriores.

2. La cobertura integral de esta contingencia debe encuadrarse de manera coherente con otros institutos referidos a infortunios laborales, de manera que se cubran las siguientes condiciones:

- a) Debe darse al sistema la máxima eficacia, evitando superposiciones.
- b) El sistema no debe significar una estatalización o centralización de la seguridad social.
- c) El sistema, además de resguardar a las víctimas de los infortunios tanto en su aspecto reparatorio y/o resarcitorio como en su cobertura médico-

asistencial, permitirá descartar la posibilidad de que un siniestro se torne de imposible cumplimiento para el empleador.

d) Por esta última circunstancia, el sistema deberá asumir toda responsabilidad de los empleadores por los infortunios laborales o no (accidentes, enfermedades, reparación, recapacitación, artículo 212 de la ley de contrato de trabajo, y cualquier otra norma jurídica al respecto).

e) Deberá admitirse la actuación de entidades privadas (con o sin fines de lucro) en la cobertura del riesgo, tanto como la posibilidad del autoseguro.

f) Deberán generarse organismos de gestión o de control que no impliquen un incremento del gasto público, tanto en el orden nacional como provincial.

g) El sistema tendrá como uno de sus objetivos reducir el costo laboral de las empresas y la siniestralidad.

3. Por lo expuesto en el punto 2.c) es conveniente que otras contingencias que afectan al trabajador dependiente (como es el caso de las enfermedades inculpables o la incapacidad sobreviniente también inculpable), sean consideradas de manera similar a lo expuesto en los puntos precedentes, de tal modo que el riesgo esté debidamente cubierto para el trabajador, y la empresa o ente responsable pueda prever y cuantificar su costo con mayor precisión que en la actualidad.

4. Debe darse fundamental importancia a la reconversión laboral de los trabajadores víctimas de infortunio, mediante la implementación de cursos de capacitación o de reparación laboral para aquellos trabajadores que, como consecuencia de su enfermedad o accidente, tuvieran una disminución que les impida continuar desarrollando las tareas que venían realizando.

5. Es conveniente la creación de un registro obligatorio de reclamos administrativos o judiciales de infortunios laborales, a efectos de evitar la superposición de reclamos en todo el país.

6. El sistema permitirá la participación de las Obras Sociales a los efectos de brindar la cobertura médico-asistencial.

X. Negociación colectiva

1. Las partes coinciden en ratificar el principio de que la negociación colectiva es el procedimiento más eficaz para la adecuación de las normas y prácticas laborales a las nuevas necesidades de la producción y del trabajo. Para que la negociación colectiva cumpla con tan significativo papel se requieren acciones concretas orientadas a obtener de los actores sociales comportamientos de buena fe y a establecer equilibrios entre las partes.

2. Convencido de la necesidad de generar acciones permanentes tendientes a fomentar una cultura de la negociación colectiva, el gobierno habilitará la constitución de comisiones negociadoras, según el calendario que determine la comisión a que se refiere el párrafo siguiente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación se compromete a adoptar las medidas necesarias para una eficaz asistencia y administración del desarrollo de las diferentes unidades de negociación.

3. Créase la Comisión Nacional para la Mediación y la Negociación Colectiva, integrada por representantes del Gobierno de la Nación, de la Confederación General del Trabajo, y de las organizaciones de empleadores firmantes de este Acuerdo, para el impulso y seguimiento de la negociación colectiva.

Los objetivos de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Estimular la negociación colectiva a través de mecanismos de promoción diseñados al efecto.
- b) Diseñar el calendario enunciado en el punto anterior.
- c) Remover los obstáculos que impidan el normal desarrollo de las negociaciones colectivas.
- d) Intervenir, a través del procedimiento de mediación, en la solución de los diferendos o conflictos en los que las partes no puedan arribar a acuerdos satisfactorios.

4. Las partes coinciden, asimismo, en la necesidad de ampliar el campo de la negociación colectiva mediante la disponibilidad de los institutos de las vacaciones, suspensiones y tiempo de trabajo, a través de los convenios colectivos de trabajo, en base a los acuerdos alcanzados y con los límites establecidos.

5. Las partes se comprometen a elaborar un proyecto de ley de negociación colectiva que contemple la necesidad de renovar la negociación y de modernizar su estructura y sus contenidos, en ejercicio de la autonomía colectiva.

XI. Administración e inspección del trabajo

El cumplimiento de las normas laborales –y su contracara, la lucha contra el fraude laboral– son requisitos irrenunciables de todo Estado de derecho que demanda la corresponsabilidad de los empleadores, los sindicatos y los gobiernos nacional y provinciales.

Las partes coinciden en la necesidad de fortalecer efectivamente el funcionamiento eficaz de la Inspección de Trabajo, tanto cuando ésta se encuentra a cargo de la nación como cuando es responsabilidad de las provincias. A tal fin, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación arbitrará los medios para que las provincias que asumieron tal competencia, la ejerciten efectiva y eficazmente. Caso contrario la autoridad nacional podrá denunciar los convenios respectivos y asumir de forma directa dicha función.

El Ministerio de Trabajo de la Nación se compromete a fortalecer las delegaciones regionales, dotándolas de los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para asumir los nuevos cometidos en las áreas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y contralor del cumplimiento de las normas laborales.

Las partes están de acuerdo en la necesidad y conveniencia de reformar el régimen legal del «telegrama obrero», con la finalidad de reducir su costo sin afectar los derechos de los trabajadores. Las economías que tal reforma produzca en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación se destinarán al fortalecimiento de sus delegaciones regionales, y a la puesta en marcha del Servicio Administrativo de Mediación y Conciliación.

XII. Reforma a la Ley de Quiebras

1. Las partes coinciden en la necesidad de introducir urgentes y sustanciales reformas al actual régimen jurídico-comercial de concursos y quiebras, de modo de lograr preservar tanto el empleo productivo como las unidades patrimoniales.

En este sentido y con las salvedades que se señalan en el párrafo siguiente, valoran positivamente el proyecto de ley remitido por el Poder Ejecutivo al H. Senado de la Nación.

2. El gobierno se compromete a modificar el artículo 20 (cuarto párrafo) del proyecto antes referido, señalando que la apertura del concurso preventivo:

a) deja únicamente en suspenso –por el término de hasta tres años– la aplicación del convenio colectivo vigente, con anterioridad a dicha apertura, en la empresa concursada;

b) obliga a la empresa a negociar con la asociación sindical correspondiente un Convenio Colectivo de Crisis que regulará las relaciones laborales en la empresa mientras dure la suspensión prevista en el apartado anterior.

3. Con el propósito de mantener las fuentes de trabajo, la ley establecerá que el adquirente de una empresa concursada responderá únicamente por las obligaciones laborales y de seguridad social que se originen a partir del inicio de su gestión.

4. Se ratifica la vigencia del orden público laboral.

XIII. Reforma integral de las relaciones laborales

Las partes están de acuerdo en la necesidad de encarar una reforma integral del sistema argentino de relaciones de trabajo que promueva la equidad social, el empleo y la competitividad.

Dicha reforma deberá reforzar la capacidad de adaptación del sistema laboral argentino a los cambios producidos –y a los que continúan produciéndose– en nuestro país y en el mundo y que demandan mejorar la competitividad, elevar la productividad y reducir los costos. La negociación colectiva como vía de introducción de las innovaciones y de la reorganización productiva, será uno de los ejes de la reforma.

Teniendo en cuenta las singularidades que, desde el punto de vista laboral, caracterizan a las pequeñas empresas, así como su papel dinamizador del empleo, las partes coinciden en la necesidad de crear un marco regulador específico que contemple aquellas singularidades, o bien la posibilidad de conformar «umbrales» que cumplan la misma finalidad.

La Comisión de Redacción prevista en este Acuerdo será la encargada de elaborar un anteproyecto que recoja las coincidencias entre el gobierno, la CGT y los empleadores.

XIV. El marco internacional de las relaciones laborales

La globalización de la economía está globalizando los problemas de los mercados de trabajo. Esta nueva situación –que incluye, por ejemplo, las prácticas de «dumping» social– nos afecta directamente.

Es preciso, en consecuencia, reforzar la presencia de Argentina en los foros internacionales donde se analizan y deciden estas cuestiones.

La celebración, en Buenos Aires y antes de fin de año, de la reunión de Ministros de Trabajo de América, es una oportunidad propicia para debatir los problemas sociales comunes y explorar coincidencias frente a las «cumbres» que se celebrarán próximamente en Miami y en Copenhague.

Las partes coinciden, asimismo, en la necesidad de poner en marcha los mecanismos de control de las migraciones laborales previstos en el Decreto recientemente sancionado.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación convocará a las partes a constituir la comisión prevista en el Convenio 144 de la OIT, para la atención y seguimiento del cumplimiento de las normas internacionales.

XV. Comisión de redacción y seguimiento

1. A fin de formalizar las consultas y las actividades conjuntas previstas en este Acuerdo, se crea una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de las organizaciones empresarias.

Para las tareas de seguimiento, dicha Comisión se reunirá al menos una vez al mes, aprobará su reglamento, y recibirá toda la información que requiera de los organismos públicos.

En el área de seguimiento, el cometido principal de la Comisión es monitorear, observar y evaluar el desarrollo de las medidas acordadas y, especialmente, el impacto de las mismas sobre el empleo. Como resultado de tales evaluaciones, la Comisión podrá proponer reformas y modificaciones que aseguren el cumplimiento de los objetivos consensuados en este «Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social».

2. De esta Comisión dependerá un Comité Técnico Redactor que se avocará, de acuerdo al calendario adjunto, a la elaboración y preparación de los proyectos y textos previstos en el presente Acuerdo.

XVI. Cláusula final

Como consecuencia de lo hasta aquí acordado, y con la convicción de haber alcanzado acuerdos que se orientan en el sentido de estimular la inversión y mejorar la competitividad, el nivel de empleo y el diálogo social, el Poder Ejecutivo Nacional procederá a retirar el Proyecto de Reforma Laboral presentado ante la H. Cámara de Diputados en agosto de 1993.

Las partes se comprometen a cumplir el calendario adjunto y a impulsar la urgente aprobación de los proyectos de ley aprobados por la Comisión de Seguimiento y Redacción de este Acuerdo.

6. México:
Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad,
de 25 de mayo de 1992

En el contexto del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, han unido su determinación y sus esfuerzos a través de la concertación y durante los últimos tres años y medio han mantenido una estrategia firme para abatir la inflación, recuperar la capacidad de crecimiento económico y avanzar en el cambio estructural.

A medida que la tasa de incremento de los precios ha venido declinando, los trastornos causados por la inflación se han reducido. Esto permite que, en lo sucesivo, el centro de atención de los sectores y del gobierno se oriente a la eliminación de obstáculos e ineficiencias estructurales, como base para desarrollar la capacidad productiva del país, lograr una participación más activa en el ámbito económico internacional y superar las condiciones actuales de vida.

Los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, conscientes del papel crucial de la productividad y la calidad para acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida, expresan su voluntad por abordar de inmediato, en forma conjunta, el reto que significa elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad.

Puntos básicos de consenso:

— En el ámbito de este acuerdo, los sectores entienden a la productividad como un concepto que trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumos, e implica, como lo establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, «un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad –tanto en la empresa pública, privada o en el sector social– hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella».

— El incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación

laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de recursos financieros suficientes y oportunos; la capacidad y actuación de la administración; la vinculación con sus proveedores y consumidores; el ambiente de trabajo; la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en el que actúa la empresa y las de los propios trabajadores.

— Por todo lo anterior, el incremento sostenido de los niveles de productividad y de calidad disminuye una responsabilidad colectiva, que concierne a todos quienes participan en la producción: los empresarios, los administradores, los trabajadores operativos, los técnicos, los agricultores, las organizaciones laborales, campesinas y empresariales, atañe también a las comunidades científica y académica, al gobierno y a la sociedad en general, dentro de un marco en el cual la cooperación y la participación constituyen premisas fundamentales.

— Un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad es la transparencia en la distribución de los beneficios que de ellas derivan. Sólo mediante una participación equitativa de todos los sectores y de la sociedad en las ganancias generadas mediante el esfuerzo conjunto, podrá lograrse el mejoramiento sostenido de los niveles globales de productividad y de calidad.

— Una condición social y económica para el incremento de la productividad y de la calidad, es que toda actividad preserve el equilibrio ecológico, en tal sentido, deben aunarse los esfuerzos individuales y colectivos, en caso contrario, se estarán sentando las bases de la degradación socioeconómica de la nación.

Con base en las premisas anteriores, los actores y el gobierno se comprometen a impulsar, en el ámbito de sus responsabilidades, a través de sus respectivas organizaciones, las siguientes:

Líneas de acción:

- * Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamental.
- * Superación y desarrollo de la administración.
- * Énfasis en los recursos humanos.
 - Capacitación permanente.
 - Condiciones del lugar de trabajo.
 - Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores.
 - Remuneración.
- * Fortalecimiento de las relaciones laborales.
- * Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo.
- * Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad.

El propósito de estas líneas es proponer grandes cambios de acción, más que definir medidas específicas. Estas últimas habrán de ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o control de trabajo, con la participación activa de todos quienes en ellos intervienen, dentro de un proceso en el que la concertación es esencial.

1. Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales

Parte importante del mejoramiento de la productividad y de la calidad exige replantear las estructuras organizativas de las empresas, tanto públicas como privadas. Hoy día se vive una nueva revolución económica y tecnológica, en la que las organizaciones rígidas para la producción masiva de bienes estandarizados están cediendo paso a un nuevo modelo de organización más versátil, capaz de amoldarse rápidamente al avance tecnológico, a las mayores exigencias de los consumidores y a las fluctuaciones en los precios relativos de los productos. Dentro de esta línea, los sectores y el gobierno, en sus respectivos ámbitos de acción, se comprometen a:

- Fomentar, a nivel de las empresas, el diagnóstico y actualización de sus estructuras, para simplificar los tramos jerárquicos y la departamentalización excesiva que dificulta el flujo expedito de información a todos los niveles y el ajuste racional de los procesos productivos a las condiciones cambiantes de los mercados y del proceso tecnológico.
- Desarrollar dentro de cada empresas y/o centro de trabajo, tanto en la industria, como en el campo o en los servicios, objetivos, metas e indicadores explícitos de productividad, calidad y servicio, que tomen en cuenta, de manera especial, el avance en la eficiencia de las empresas, así como la satisfacción del consumidor en calidad y precios.
- Promover el establecimiento de relaciones más estrechas entre la unidad productiva y sus proveedores, y fomentar el desarrollo conjunto de proyectos, insumos y productos.
- Fomentar y mejorar en cada establecimiento la relación laboral y el medio ambiente propicios al desarrollo de relaciones de cooperación y de participación a todo nivel y promover las prácticas que tiendan a dar al trabajador una visión más amplia de la organización.

2. Superación y desarrollo de la administración

La transformación de las estructuras organizativas exige una administración más acorde a las necesidades de nuestro tiempo. En este campo, los sectores y el gobierno se comprometen a promover, en coordinación con el sector educativo, la actualización del enfoque de la administración, desde los programas de formación hasta los de capacitación permanente, con énfasis en los siguientes aspectos:

- La formación, actualización y desarrollo de administradores preparados para actuar en una economía más abierta al contexto internacional y sujeta al reto del cambio estructural.
- La atención prioritaria a la calidad y a la productividad como nuevas formas de acceso y permanencia de las empresas en el mercado, que sustituyen a los subsidios o a las ventajas relativas derivadas exclusivamente del costo de la mano de obra.

- La revaloración del proceso productivo, del trabajo y del trabajador como objetos de atención del administrador, que no puede subordinarse al mero seguimiento de los resultados financieros de corto plazo.

- La mayor atención a las metas y requerimientos de la empresa en un horizonte que rebase la visión estrecha de corto plazo y que permita planear y evaluar resultados en una perspectiva más amplia.

- El establecimiento de un clima de trabajo que favorezca la participación en todas las esferas de actividad y la comunicación fluida entre sus órganos.

- Un enfoque administrativo más amplio que vincule el interés de la empresa, con el de los proveedores y consumidores; que contemple a las organizaciones laborales como interlocutoras válidas en el desarrollo de la organización, que induzca, reconozca y dé prioridad a los fines y responsabilidades sociales de la empresa.

- La atención especial, por parte del administrador, al cuidado del entorno ecológico en el que actúa la unidad productiva.

Se buscará impulsar en todas las unidades productivas programas de superación y capacitación permanente de los administradores para adecuar su formación a los nuevos retos y necesidades de una economía más abierta, de un cambio tecnológico acelerado y de nuevas formas de competencia en los mercados.

3. Énfasis en los recursos humanos

La productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos. El trabajo es el elemento central de interacción e integración con los recursos físicos, el capital y la tecnología y, como tal, constituye un agente esencial en el proceso de cambio. En esta materia, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover dentro de los centros de trabajo, prioritariamente las políticas orientadas a la superación cualitativa de los recursos humanos y a la creación de un entorno que favorezca la humanización del trabajo, que promueva la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el trabajo en equipo, la seguridad en el empleo, el ambiente laboral sano y digno y el sentido de participación del trabajador y, en su caso, de sus organizaciones en el futuro de la empresa.

- Reemplazar la visión estrecha que tiende a considerar a la mano de obra como un factor de costo a minimizar, por un nuevo enfoque que considere a los recursos humanos como un elemento valioso que requiere ser cultivado y debidamente valorado.

Capacitación permanente

Las partes firmantes estiman indispensable promover dentro de las empresas y con el concurso de los propios trabajadores y sus organizaciones:

- Políticas de capacitación permanente a todos los niveles –gerenciales, administrativos, técnicos y operativos– como una forma de actividad permanente, asociada a cada puesto.

- Programa de readiestramiento de la mano de obra en activo ante la rápida transformación de los perfiles ocupacionales a raíz del cambio tecnológico, con la consecuente revalorización de los diferentes niveles operativos, técnicos y profesionales.

- Programas de inducción al puesto que subrayen la necesidad de capacitación como una inversión a futuro, que deberá ser reforzada con esquemas de promoción y opciones de ascenso en la empresa.

- Nuevas modalidades de capacitación en el campo y en la pequeña y mediana empresa, que permitan unir esfuerzos de unidades de producción con problemas comunes, abatir costos y difundir más ampliamente los resultados.

- El establecimiento, por parte del gobierno, de nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación, a fin de simplificar y descentralizar estas actividades y contar con la información estrictamente indispensable.

Condiciones del lugar de trabajo

El incremento de la productividad y de la calidad, y el desarrollo pleno de las capacidades del trabajador exigen de condiciones de trabajo idóneas, que le permitan desempeñar su función en un medio más humano y en un entorno propicio a su seguridad y a su realización personal. En esta materia, los sectores y el gobierno se comprometen a:

- Reforzar, con el apoyo de las comisiones mixtas, el cumplimiento de la normatividad en las condiciones del medio del trabajo que determinan la seguridad del trabajador y/o afectan su salud.

- Organizar, con apoyo en los Consejos Consultivos de Seguridad e Higiene en el país, un programa intensivo de orientación y prevención destinado a abatir sustancialmente los índices actuales de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

- Desarrollar, con la participación directa de trabajadores y empresas, programas para mejorar el entorno ecológico en el que opera la unidad productiva.

- Desarrollar programas conjuntos entre las organizaciones obreras, empresariales y las autoridades, para racionalizar el transporte de los trabajadores entre el domicilio y el centro de trabajo.

Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores

El desarrollo de los recursos humanos y la disposición del trabajador a participar más activamente en la empresa, están estrechamente vinculados con la motivación. Aun cuando ésta tiene relación importante con el entorno socio-cultural, una parte fundamental de las condiciones de estímulo deben ser desarrolladas en las empresas. En este aspecto, los sectores y el gobierno recomiendan establecer o reforzar los programas de motivación que consideren, entre otros, los siguientes elementos:

- Favorecer el flujo constante de información, desde los más altos rangos directivos hasta los empleados de menor nivel, en torno a los objetivos y políticas de la empresa y estimular la retroalimentación desde la

base hasta los puestos directivos, como medio para propiciar la mayor participación y compromiso.

— Abrir al trabajador oportunidades de desarrollo distintas a las tareas altamente rutinarias, que le brinden una satisfacción intrínseca en su trabajo, adicional a la motivación material.

— Reconocer, evaluar y estimular el desempeño, la iniciativa y la participación del trabajador.

Remuneración

Entre la remuneración al trabajo y la productividad existe una importante relación recíproca. Por una parte la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial de la productividad, y al mismo tiempo, un elemento que puede actuar como limitante o estímulo de la misma. Por otra, el fortalecimiento de las remuneraciones está relacionado con las posibilidades del entorno económico y con la propia evolución de la productividad.

Esta doble relación entre las remuneraciones al trabajo y la productividad exige actuar en ambas direcciones: hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y propiciar que las ganancias generadas dentro de éste se reflejen adecuadamente en los beneficios que recibe el trabajador.

En este sentido, será necesario:

— Revisar y actualizar los esquemas de remuneración para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador, reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y a la calidad, y garanticen la equidad indispensable en la distribución de los beneficios.

— Fortalecer el estímulo a la creatividad y a la participación; reconocer el incremento que reportan al potencial productivo del trabajador la capacitación y experiencia; reducir la dispersión de las estructuras ocupacionales y compactar la brecha que separa a los niveles operativos, técnicos y directivos y, en general, dar –a través de las remuneraciones– el debido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, a la responsabilidad y al esfuerzo realizado por el trabajador.

Las modalidades pueden ser múltiples, sin embargo, lo fundamental es que su desarrollo, implantación y evaluación permanente sea producto de la concertación entre las empresas, las organizaciones de trabajadores y, en su caso, los trabajadores.

4. Fortalecimiento de las relaciones laborales

La nueva cultura de la calidad y la productividad exige fortalecer las relaciones obrero-patronales para superar las posiciones de conflicto y orientar su interacción dentro de un clima de mayor apertura y objetividad que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo. Implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, como propósito común para

la mejora del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa. Significa sumar voluntades y abrir espacios a la comunicación, al involucramiento y a la creatividad en el ámbito laboral. Con base en tales premisas se proponen las siguientes líneas de acción:

- Desarrollar en las empresas y/o centros de trabajo, de acuerdo a las condiciones y características de cada uno, nuevas formas de diálogo que permitan abordar y concertar, de manera objetiva, los programas de calidad y de productividad, con la experiencia y las ideas de todos quienes, en diversas esferas, participan en los procesos productivos.
- Promover la participación de los trabajadores y sus organizaciones, conjuntamente con las empresas, en la identificación de aquellos elementos de motivación que puedan estimular la iniciativa y la creatividad de los trabajadores en el proceso productivo.
- Alentar en las empresas un mayor involucramiento de las comisiones mixtas y de otros grupos de trabajo integrados con representantes de los trabajadores y de los empresarios, ya que su actuación no debe limitarse a cumplir una rutina, sino a analizar y proponer soluciones, en el ámbito de la capacitación, la seguridad e higiene, los programas de motivación para los trabajadores y los de desarrollo de la empresa.
- Reconocer el derecho a la formación y participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, como camino indispensable para fortalecer la comunicación y el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones, a fin de que los centros de trabajo puedan mantener o incrementar la generación de empleo y mejorar las fuentes de ingreso de los trabajadores, ante las necesidades de la mayor competencia, el cambio estructural y los avances tecnológicos.

5. Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo

La investigación, el desarrollo y la aplicación de la tecnología para lograr el uso óptimo de los recursos y mejorar la calidad de los bienes y servicios es un elemento reconocido en la búsqueda de una mayor productividad.

Los sectores y el gobierno fomentarán, en el ámbito de sus facultades y competencias, las siguientes líneas de acción emanadas del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico:

- Promover concertadamente el desarrollo de una cultura tecnológica en el país desde la educación básica; fomentar los esfuerzos de las empresas por diseñar, adaptar y establecer tecnologías competitivas, fortalecer los servicios de información, apoyo y consultoría tecnológica y fomentar el establecimiento de programas de calidad total.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover dentro de los centros de trabajo, en la ciudad y en el campo, con el apoyo de las organizaciones de los sectores y del gobierno, programas destinados a preparar la introducción de cambios tecnológicos que presuponen una preparación específica de los recursos humanos y cambios en la organización del trabajo.

- Fomentar, con la participación de las organizaciones de los sectores, el desarrollo de programas que consideren las necesidades de readaptación de los recursos humanos y, en su caso, la búsqueda de fuentes alternativas de empleo.
- Fomentar la mayor vinculación de las organizaciones de los sectores y el gobierno con los movimientos internacionales de productividad y calidad.
- Promover la inversión y canalización de recursos de las empresas para la realización de programas y estrategias permanentes de investigación y modernización tecnológica.

6. Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad

Existen, por último, factores de orden externo a la empresa necesarios para crear un ambiente propicio a la productividad, que comprenden aspectos económicos, socioculturales e institucionales. En este sentido, el gobierno asume los siguientes compromisos:

- Promover, con el concurso de los sectores productivos, un marco macroeconómico propicio, que favorezca la estabilidad de precios, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, en términos reales, la inversión, el crecimiento y estimule la calidad y la competitividad.
- Instituir un marco regulatorio de la actividad económica que promueva la calidad, la eficiencia y la competitividad en todas las ramas económicas.
- Atender los requerimientos de la infraestructura económica y social del desarrollo, con énfasis en la educación, la investigación tecnológica y la superación de las deficiencias de la infraestructura física.
- Promover la eficiencia y la calidad en los servicios públicos.
- Favorecer un clima de confianza mediante el establecimiento de reglas claras de aplicación general, que eviten el casuismo y la discrecionalidad.
- Desarrollar sistemas de información que faciliten la toma de decisiones y el análisis sistemático de la productividad.
- Acentuar su función en las relaciones laborales, de acuerdo con las necesidades de la modernización, propiciando, mediante la concertación entre los actores productivos, el diálogo y el respeto a su organización.

Consideraciones y compromisos específicos en esta materia, deberán ser desarrollados dentro del propio centro de trabajo, como producto de un clima de diálogo y concertación.

Los sectores y el gobierno, a través de las seis líneas de acción antes enunciadas, pretenden contribuir a la toma de conciencia de las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y de la responsabilidad que compete a todos, en la superación de los niveles de productividad y de calidad y su crecimiento sostenido.

En este sentido, se establecen, finalmente, los siguientes acuerdos:

1. Los sectores y el Gobierno Federal determinan unir sus esfuerzos para el desarrollo de un amplio movimiento social productivo que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral en el país, desarrollando las estrategias y acciones necesarias a nivel nacional que contribuyan, a través de medios masivos de comunicación, de seminarios y eventos de carácter técnico, y de otros medios de difusión, a generar una dinámica propicia al desarrollo de la productividad y de la calidad.
2. El sector empresarial se compromete a fomentar entre sus organizaciones intermedias, un programa de apoyo técnico, estímulo y difusión de las acciones específicas que decidan adoptar las empresas, en torno a las líneas de acción que se desprenden de este acuerdo.
3. Las organizaciones de trabajadores acuerdan implantar un plan de acción para contribuir a generar, dentro de sus bases, una amplia conciencia sobre los cambios, nuevas formas de producción, de organización del trabajo y de la competencia en los distintos mercados, así como el papel activo que el trabajador y los organismos obreros deben desempeñar en esta dinámica.
4. Las organizaciones obreras, campesinas y empresariales se comprometen, asimismo, a apoyar los programas de capacitación y desarrollo de recursos humanos dentro de las unidades productivas, los destinados a mejorar el ambiente de trabajo, y los que se diseñen –de acuerdo a las características y necesidades particulares de cada empresa– para motivar y estimular la contribución del trabajador a la productividad y a la calidad.
5. Los sectores obrero y empresarial convienen en suscribir dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, los programas específicos que estimen necesario concertar, dentro de las siguientes líneas de acción aquí planteadas: modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales; superación y desarrollo de la administración; énfasis en los recursos humanos; fortalecimiento de las relaciones laborales; modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo, y entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad, para promover su incremento sostenido.
6. El gobierno a través de los instrumentos a su disposición, y los programas emanados del Plan Nacional de Desarrollo, promoverá las condiciones que permitan desarrollar un entorno macroeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad y de la calidad.
7. Las partes convienen en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones que han contraído en este Acuerdo.

Se firma este Acuerdo en la Residencia Oficial de Los Pinos a los veinticinco días del mes de mayo de mil novecientos noventa y dos.

III

Convenios colectivos de rama de actividad o industria

1. **Francia:** **Convenio Nacional relativo a la formación profesional en la construcción de 18 de diciembre de 1995**

Entre:

La Federación Nacional de la Construcción (FNB);

La Federación Nacional de las Sociedades Cooperativas de Producción
(ENSCOP) Sección Construcción,

Por una parte;

Las Federaciones obreras abajo firmantes,

Por otra parte,

Vistas:

La necesidad de mantener y reafirmar la preeminencia de las decisiones políticas en la determinación de los objetivos estratégicos de la formación dentro de la profesión «construcción» así como en el control de la realización y eficiencia de los mismos, teniendo dichas decisiones por fuente y base las necesidades reales de las empresas y de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo, lo cual implica la valoración plena del papel que desempeñan las federaciones respectivas de empleadores y de empleados;

La firme voluntad de darle más vigor al paritarismo como orientador en el campo de la formación;

El carácter específico del sector construcción en ese campo, trátase de las necesidades de las empresas o de las aspiraciones de los trabajadores;

La preocupación permanente de proseguir con las acciones emprendidas y de procurar que las estructuras paritarias encargadas de su puesta en práctica tengan estabilidad en el tiempo;

La urgencia de restaurar algunos equilibrios financieros vulnerados por el deterioro de la coyuntura económica del sector y la evolución de las reglamentaciones;

Y por otra parte:

La necesidad de salvaguardar la cohesión en la rama obras públicas de la construcción en lo pertinente a las políticas de la formación,

Se acordó lo siguiente:

Artículo 1°. Creación de un organismo

Las organizaciones firmantes del presente documento resuelven crear, a nivel nacional y profesional, un organismo designado más adelante en el mismo «la asociación», como espacio paritario de decisiones políticas y cuya denominación vendrá especificada con absoluta claridad en los estatutos.

Dicha asociación, cuya puesta en funcionamiento tendrá que haberse hecho efectiva antes del 1° de enero, dotada de personería moral y cuyo campo de aplicación interesa a las empresas constructoras con un mínimo de diez trabajadores, denominadas éstas a continuación «las empresas», se registrarán por la ley del 1° de julio de 1901 así como por los textos legislativos y los reglamentos relativos a los organismos paritarios recaudadores habilitados, y en particular, por el Decreto N° 94-936 del 28 de octubre de 1994.

El presente convenio es aplicable a la totalidad de las empresas constructoras con más de diez trabajadores y pertenecientes al campo de aplicación mencionado en el anexo.

Artículo 2. Funciones de la asociación

La asociación tendrá como objeto, sin que lo expresado a continuación sea limitativo:

- definir una política de formación profesional y las condiciones de su implantación;
- recaudar los aportes de las empresas vinculadas a las operaciones de formación (contratos de inserción en alternancia, capital de tiempo de formación, formación profesional continua, así como cualquier otra categoría futura de aportes). A ese respecto, solicitará, en tiempo y forma, su habilitación en calidad de OPCA;
- evaluar y controlar la eficiencia de las acciones emprendidas, así como la de las estructuras a las que ella encomendó dichas realizaciones;
- promover las sinergias útiles en el plano de la coherencia y productividad entre las estructuras, tanto de formación inicial como de formación continua.

Artículo 3. Consejo de Administración

La asociación será gobernada por un Consejo de Administración paritario compuesto, en números iguales, de representantes por la FNB y la FNSCOP y de representantes designados por las federaciones firmantes de trabajadores.

El Consejo designará, de entre sus miembros, un Presidente, un Vicepresidente, un Tesorero y un Secretario. Esas distintas funciones serán confiadas, por un período de dos años, alternativamente, al sector empleador y al sector trabajador, y, por ese último, sucesivamente a cada una de las organizaciones.

El Consejo de Administración paritario dispone de los poderes fijados por los textos reglamentarios. Dicho Consejo hará de sus poderes el uso marcado por los estatutos que las organizaciones firmantes de este convenio elaborarán.

Artículo 4. Aportes de las empresas

Las empresas mantendrán su derecho a elegir, entre las opciones actualmente previstas en el anexo II al Convenio Nacional del 31 de diciembre de 1979 y conservadas por el presente.

Por el contrario, sin embargo, las empresas con un mínimo de diez y hasta cuarenta trabajadores, pertenecientes a la opción A, se verán sometidas a la mutualización de sus aportes.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, los aportes empresariales serán:

Empresas en opción A.

1. El aporte del 0,40%, con destino a los contratos de inserción en alternancia;
2. El aporte del 0,10%, con destino a las operaciones de capital tiempo de formación;
3. El aporte del 0,90%, con destino a las acciones de formación profesional continua, con beneficio de las deducciones legales.

Empresas en opción B.

1. Los aportes indicados en el 1 y el 2 anteriores;
2. El aporte actual del 5% de la participación legal;
3. Si corresponde, la diferencia positiva entre el monto del aporte por la formación profesional continua y los gastos ya efectuados por dichas empresas con ese motivo, evaluada el 28 de febrero del año que sigue al ejercicio considerado.

Artículo 5. Retenciones destinadas a favorecer el aprendizaje

La asociación retendrá la fracción del aporte por contrato de inserción en alternancia, dentro de los límites y las condiciones establecidos por el convenio que entrará en vigor en aplicación del 3° del IV del artículo 30 de la ley de presupuesto nacional relativa a 1985.

Artículo 6. Delegaciones

Para el cumplimiento de sus cometidos, en el marco de las disposiciones legislativas y reglamentarias vigentes y, en especial, de las que especifica el decreto N° 94-936 del 28 de octubre de 1994, la asociación delegará, conservando la responsabilidad y el control correspondientes:

- a PROBTP, la recaudación de los aportes de las empresas comprendidas en lo establecido por el artículo 2;
- al grupo GGC-AREF, del cual el presente convenio desea, con las reservas referentes a los cometidos legalmente confiados a la asociación, preservar estrictamente y consolidar el papel actual al servicio de las empresas y de los trabajadores;

y, en lo esencial,

- estudios relativos a las perspectivas, en materia de necesidades del sector de la construcción;
- ingeniería de herramientas y métodos pedagógicos;
- acciones de información;
- la determinación y el perfeccionamiento de los métodos e instrumentos de gestión válidos para la totalidad de los AREF;
- elaboración de proyectos exhaustivos que incluirán las acciones emprendidas, así como el conjunto de los datos económicos y financieros.

Dentro del marco de dicha delegación, los siguientes cometidos estarían encomendados a los AREF:

- en colaboración con la profesión y en relación con el entorno institucional, estudiar y analizar las necesidades de las empresas y de los trabajadores, promover acciones de información y sensibilización;
- participación, en los consejos de las empresas, de los trabajadores y sus representantes para la estructuración de la oferta, acompañamiento de proyectos individuales o colectivos en las empresas, instrumentación de operaciones en el campo empleo/formación, inserción de los jóvenes, contratos de inserción en alternancia, perfeccionamiento, formación calificadora, certificación profesional, etc.;
- acompañamiento en operaciones específicas implantadas por la profesión misma: EDDF, puestos de observación del empleo, contratos relativos a objetivos, etc.;
- administración a nivel regional de los fondos mutualizados y obtención, de parte de los poderes públicos, de recursos complementarios para acciones relativas a la profesión;
- elaboración de expedientes, aceptación de la responsabilidad de las formaciones, operaciones administrativas y de gestión, en el CCCA-BTP, la gestión y el destino de los fondos obtenidos en aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 5 del presente convenio.

Dichos cometidos, en su conjunto, serán especificados con absoluta exactitud, de acuerdo con el compromiso asumido, contenido en el artículo 7 que figura a continuación.

Artículo 7

Las partes firmantes acuerdan dar principio, en el mismo mes de enero de 1996, a los coloquios indispensables para la elaboración de las distintas disposiciones de orden técnico más indicadas para asegurar coherencia a la evolución previsible entre la organización actual de la formación en la construcción y obras públicas y la organización que emana de lo dispuesto por el presente texto, para haber llegado, el 30 de junio de 1996, a más tardar:

- a la redacción definitiva de la totalidad de los textos imprescindibles para la creación de la asociación y a su habilitación en calidad de OPCA;
- a la adaptación de los estatutos del grupo GFC-AREF con miras al cumplimiento de sus nuevos cometidos;
- a determinar con precisión, tanto a nivel nacional como a nivel regio-

nal, las modalidades para la mejor colaboración entre las distintas estructuras que convergen hacia y hasta la formación;

— a estudiar las modalidades de aplicación en la industria de la construcción de la carta de los interlocutores sociales del 10 de mayo de 1995.

Artículo 8. Práctica del paritarismo

Las partes firmantes se comprometen a promover un paritarismo activo, equilibrado y eficiente.

Para lo cual, se dedicarán:

1. A nivel nacional, a poner en práctica, en forma concreta, el acuerdo del 7 de julio de 1993, con miras especialmente a hacer realidad la necesaria cohesión BTP en materia de formación;

2. A nivel regional, a hacer más fácil la aplicación de las decisiones de los distintos niveles paritarios, dirigidos a la especificación, coordinación o puesta en funcionamiento de las políticas relativas al aprendizaje y a la formación continua;

3. A incluir entre las prioridades de la asociación, cierto número de formaciones específicas destinadas a los trabajadores, tendientes a auspiciar un mejor diálogo social dentro de la empresa, por medio de una financiación limitada al 0,01% del total correspondiente a la base de los aportes recaudados a partir de los salarios.

Artículo 9. Disposiciones transitorias y específicas

Para poner fin a algunos desequilibrios de orden financiero y para garantizar una transición coherente entre la creación y la actual organización en la industria de la construcción y obras públicas, ciertas disposiciones transitorias tendrán que ponerse en aplicación desde el mismo comienzo del ejercicio 1996. Las mismas fueron fijadas por el convenio nacional relativo a la financiación de la formación en la industria de la construcción y futuras obras públicas.

El presente convenio deja sin efecto y sustituye, en lo que se refiere a las empresas constructoras con un mínimo de diez trabajadores, cualquier disposición contraria que figure en los convenios del 31 de diciembre de 1979, del 5 de diciembre de 1984, del 6 de diciembre de 1994 o del 18 de mayo de 1995.

Artículo 10. Extensión del convenio

Las partes firmantes pedirán la extensión del presente convenio, para el cual se cumplirán las formalidades de registro indicadas en el artículo L.132.10 del Código del Trabajo.

**2. Argentina:
convención colectiva
y acuerdo marco del sector seguros, de 1992**

Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado en el sector de Seguros entre las organizaciones profesionales de empresarios (Asociación Argentina de Compañías de Seguro, Asociación de Aseguradoras Extranjeras en la Argentina y Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguro) y de trabajadores (Sindicato del Seguro de la República Argentina), registrado con el N° 191/92.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de suscribir el presente acuerdo con el propósito de dejar establecidas las pautas principales que regirán las relaciones de trabajo así como el marco en que se desarrollarán los instrumentos convencionales que en el futuro se concierten y los acuerdos complementarios que se requieran. Por consiguiente, este documento reviste las características de un acuerdo marco que resume las coincidencias, los compromisos y los objetivos de las partes. Sin embargo, coincidiendo también con el propósito de otorgarle la mayor relevancia jurídica y conforme a las modalidades de derecho vigente, concuerdan en asignarle el carácter y el tratamiento propios de una convención colectiva de trabajo, celebrándolo con las formalidades correspondientes.

Cláusula primera: partes intervinientes

- A. Por el Sector Empresario:
Asociación Argentina de Compañías de Seguro.
Asociación de Aseguradoras Extranjeras en la Argentina.
Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguro.
- B. Por el Sector Sindical:
Sindicato del Seguro de la República Argentina.

Los representantes de estas partes intervinientes, firman al pie del presente Convenio.

Cláusula segunda: alcance territorial

El presente Acuerdo Marco regirá en todo el territorio de la Nación para el personal de la actividad.

Cláusula tercera: alcance personal

El presente acuerdo se aplicará al personal que las partes determinen en el marco de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, mientras tanto se aplicará al personal comprendido en la normativa vigente del CCT N° 11/75.

Cláusula cuarta: Comisión Paritaria Permanente

Se crea un órgano mixto de integración paritaria, constituido por tres miembros de la representación empresarial y tres miembros por la representación gremial, el que podrá contar con asesores permanentes o especialmente habilitados para el tratamiento de los temas de competencia de la Comisión que a continuación se establecen:

- a. Interpretar la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias;
- b. Realizar los estudios necesarios que permitan revisar el sistema de categorías y clasificación de puestos, acorde con los cambios tecnológicos y organizativos ya producidos y a producirse. Las partes se comprometen asimismo a aprobar por consenso unánime el sistema de evaluación, la nueva tabla de categorías, el procedimiento de transferencia e implementación, elevando sus conclusiones a la Comisión Negociadora del convenio para su valorización retributiva, en un plazo no mayor de 90 días;
- c. Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo del presente convenio;
- d. Implementar un procedimiento de solución de conflictos colectivos como instancia previa a la intervención de la autoridad administrativa del trabajo, en un plazo de 60 días;
- e. Analizar mecanismos de información y proponer los procedimientos que mejor se adapten a esta actividad así como la debida reserva y adecuado uso de los datos obtenidos. Su entrada en vigencia no excederá los 90 días;
- f. Llevar a cabo toda otra función que las partes le encomienden, relacionadas con las previsiones y el espíritu del presente convenio;
- g. La CPP fijará de común acuerdo las normas de funcionamiento que le permitan cumplir acabadamente y dentro de los plazos que se establezcan las obligaciones y tareas acordadas.

Cláusula quinta: Comité de Capacitación Laboral

La capacitación será un deber y un derecho de los trabajadores atento a que la idoneidad constituirá una condición fundamental de toda promoción.

Se constituye el Comité de Capacitación Laboral con representación paritaria y de carácter permanente. Tendrá a su cargo analizar y proponer lineamientos de los cursos de perfeccionamiento para el personal, así como los que deban impartirse con miras a su readaptación a las nuevas tecnologías.

Las propuestas del Comité no afectan la atribución empresarial a establecer programas de desarrollo de su personal, ni las del sindicato para fijar sus programas de formación profesional y sindical.

Las partes se comprometen a estudiar la factibilidad de crear una escuela de capacitación, sobre la base de las ya existentes, que sirva de soporte a los programas de reconversión así como a los contratos de trabajo de práctica especial para jóvenes.

Cláusula sexta: Comisión de Higiene y Seguridad

Se constituirá con carácter permanente y paritario una comisión que se abocará al estudio y la adaptación de las normas legales vigentes a las necesidades y características propias de la actividad aseguradora.

A tal fin tendrá especialmente en cuenta las nuevas condiciones tecnológicas que se desarrollen con miras a evitar o suprimir factores de riesgo, estudiando las medidas a adoptar a fin de –previa consulta a los expertos que fuera menester– efectuar las recomendaciones de las decisiones a implementar.

Cláusula séptima: Principio de polivalencia funcional

Las categorías laborales que se determinen en los acuerdos complementarios del presente Convenio Marco no deberán interpretarse como restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se exprese. Deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que, en principio, le sean propias. Al efecto las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implicar disminuciones salariales, ni dejar de estar sujeta a expresas compensaciones efectivas.

Cláusula octava: Premio por productividad

Con la intención de implementar sistemas de trabajo y condiciones laborales que tiendan a mejorar y reconocer efectivamente la productividad y la eficiencia de las empresas y su consiguiente expresión en las retribuciones de los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo, las partes continuarán las negociaciones en el marco de la legislación vigente de acuerdo a los siguientes parámetros:

1. Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de Eficiencia, Productividad o Presentismo podrán tomarlos como válidos a los efectos del cumplimiento del presente punto. Cualquier modificación que se produzca hacia el futuro se realizará por acuerdo de partes, a petición de cualquiera de ellas.
2. En las empresas donde no existe Premio por Productividad los sistemas que se implementen en cada una de ellas serán el resultado del acuerdo entre las partes.
3. Para el establecimiento de este Premio la determinación de los métodos de trabajo o cualquier otro criterio a ajustar será en base a las recomendaciones y sistemas establecidos por la OIT.
4. Las bases podrán ser modificadas de común acuerdo cuando los cambios tecnológicos o de organización del trabajo así lo justifiquen.
5. La implementación del presente Premio no significará desmejoramiento de las condiciones de trabajo y el monto resultante será considerado remuneración a todos sus efectos.

6. La situación de aquellas empresas que no implementen un Premio por Productividad o aquellos casos en que se susciten discrepancias serán considerados con carácter prioritario por la Comisión Paritaria Permanente, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de 30 días.

Cláusula novena: Habilitación de las modalidades de contratación

Quedan habilitadas las modalidades de contratación promovidas, establecidas por la Ley Nacional de Empleo.

No podrán hacer uso de estas modalidades aquellas empresas que mantengan deudas pendientes con la Asociación Sindical, la Obra Social y demás aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Los contratos que se celebren en estas condiciones, serán considerados a todos los efectos como de tiempo indeterminado, salvo el mejor derecho del trabajador.

En forma bimestral, las empresas deberán comunicar a la asociación sindical la nómina de trabajadores contratados bajo cada una de las modalidades previstas, haciendo constar la relación porcentual con el personal permanente.

La asociación sindical podrá requerir efectuar controles sobre el cumplimiento de las empresas a las previsiones de la ley 24.013, a cuyo efecto las empresas se comprometen a facilitar la documentación necesaria.

Cláusula décima: articulación de la negociación colectiva

En el marco del presente Convenio Colectivo las partes se comprometen a establecer, dentro de la Comisión Negociadora, los mecanismos y procedimientos que permitan articular la negociación y los convenios colectivos correspondientes, entre diferentes ámbitos y niveles, estableciendo gradualmente las nuevas unidades de contratación, los procedimientos para resolver los conflictos de normas, así como las materias de negociación exclusiva en cada nivel y aquellas que sean delegadas al nivel de la empresa o grupo de empresas afines.

En caso de desacuerdo con relación a la apertura de nuevas unidades de contratación el tema será sometido a consideración de la CPP. De no alcanzarse una solución las partes apelarán a los mecanismos de solución de conflictos colectivos que establezca la CPP de acuerdo a lo enunciado precedentemente. En tal sentido las partes elaborarán un procedimiento que permita el agotamiento de instrumentos propios de la autonomía colectiva, previa a la intervención de la autoridad administrativa.

Cláusula undécima: Disposiciones transitorias

1. Las partes concuerdan en que, hasta tanto se establezcan –en base a los mecanismos previstos en este Acuerdo Marco– las nuevas categorías laborales de la actividad y los salarios correspondientes, resulta adecuado determinar remuneraciones mínimas transitorias, atento al grado de dispersión salarial existente en la actividad.
2. A tal efecto las partes han tenido especialmente en cuenta los salarios efectivamente pagados en las empresas de la actividad a la fe-

cha, así como los datos globales que permiten observar un incremento de la productividad pasada en el sector asegurador y que han sido entregados oportunamente a la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Esta información –que las partes reconocen válida– obra como respaldo del piso retributivo que todas las partes aceptan como mínimo obligatorio por categoría en forma transitoria hasta la puesta en práctica del nuevo régimen de categorías y salarios que las partes se han comprometido a implementar por el presente Convenio Marco de la actividad aseguradora.

Las partes han tenido presente los distintos acuerdos alcanzados en el presente Convenio Marco que prevén un mejor rendimiento de los factores de la producción, la defensa de los niveles de empleo, así como criterios normativos que permitan una gestión más racional de las organizaciones, previendo las futuras unidades de negociación, sea a nivel de la actividad, del sector o la empresa.

3. *Tabla salarial.* Los nuevos salarios vigentes son los que obran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Esta tabla entrará en vigencia a partir del primero de setiembre de 1992 y hasta el 28 de febrero de 1993.

4. Los valores consignados podrán absorber hasta su concurrencia los aumentos salariales otorgados o concedidos por los empleadores –colectiva o individualmente– cualquiera que fuera su denominación o rubro de liquidación.
5. El sector empresario manifiesta que asume el compromiso de absorber dentro del precio de sus servicios la eventual incidencia de lo establecido en este acuerdo.
6. La representación empresaria asume el compromiso de suministrar a la Comisión Negociadora la información necesaria y precisa para la fijación de los parámetros salariales.

En base a los acuerdos arribados, que han tenido en cuenta las materias propuestas por el art. 24 de la ley 24.013, las partes se comprometen a elevar un texto definitivo del nuevo convenio colectivo en un lapso improrrogable de 120 días.

Cláusula duodécima: Nuevos contenidos.

Vigencia transitoria de las normas de vigor

Las partes se comprometen a efectuar la negociación de los acuerdos complementarios integrantes del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo teniendo en cuenta los propósitos y las prescripciones del artículo 24 de la ley 24.013, determinando de común acuerdo el plazo de 120 días –contados desde su firma– para la conclusión de los acuerdos complementarios. Entre ellos se considerarán los correspondientes a ámbito personal de aplicación del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, categorías laborales y salarios correspondientes a las mismas, licencias y jornada de trabajo, francos compensatorios, procedimientos de crisis, erradicación de salarios no registrados, trabajo eventual y cualquier otro que las partes estimen necesario y oportuno, tomando en cuen-

ta la legislación vigente, las prácticas habituales y los principios ya afirmados de eficiencia operativa y justas condiciones de trabajo y productividad. Todo esto sin perjuicio de los otros acuerdos complementarios que posteriormente, puedan suscribirse en los distintos niveles de negociación.

Cláusula decimotercera: Duración. Denuncia. Renovación

Las partes manifiestan que en el texto definitivo del nuevo convenio – que sustituirá el CCT N° 11/75– y, sin perjuicio de la duración que en definitiva se le otorgue, se regularán expresamente las formas y condiciones de denuncia y renovación, quedando establecido que la denuncia se producirá de común acuerdo.

Cláusula decimocuarta: Homologación

Atenta a que las partes manifiestan su conformidad a lo acordado en el presente acuerdo y que las conclusiones arribadas representan una adecuada composición de los intereses de las partes en el marco de las previsiones de la ley 24.013 y decreto 1334/91, se coincide en solicitar la pronta homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los términos de la ley 14.250 (T.O. 1988), normas complementarias y decretos reglamentarios.

**3. Uruguay:
Convenio colectivo de la industria de la construcción,
de 27 de junio de 1997**

En la ciudad de Montevideo a los veintisiete días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete estando reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 37 «Construcción e instalaciones de la construcción» integrados por la Liga de la Construcción del Uruguay, Cámara de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, y la Coordinadora Industria de la Construcción del Este por una parte; y por la otra el Sindicato Unico de la Construcción y Anexos y la Asociación de Empleados Capataces y Apuntadores de la Construcción,

Acuerdan la celebración del Convenio Colectivo cuyas cláusulas se establecen seguidamente:

(Arts. 1 a 18: omisis).

Artículo 19: Fundación para la capacitación de los trabajadores de la industria de la construcción.

- 1) Las partes acuerdan crear una comisión bipartita la que, en un plazo máximo de seis meses, a contar de la fecha de homologación del presente convenio, elaborará los estatutos de una «Fundación para la Capacitación de los Trabajadores de la Construcción» (*Fundación*).

La Comisión solicitará la colaboración de la OIT, en todo lo posible.

- 2) Administración de la Fundación: Será bipartita.
- 3) *Cometidos de la Fundación:*
 - a) Financiar acciones e instrumentos que permitan la capacitación profesional de los trabajadores y empleadores del Sector Construcción.
 - b) Emitir por sí o por quien designe, un «certificado de aptitud» que acredite la aprobación del curso de capacitación por parte del trabajador interviniente.
- 4) *Financiamiento de la Fundación:* entre otras, por las siguientes vías:
 - a) Fondos de la Junta Nacional de Empleo,
 - b) aportes bipartitos, a saber: 0,5 por mil a cargo de los empleadores y 0,5 por mil a cargo de los trabajadores, sobre los salarios líquidos;
 - c) donaciones;
 - d) los aportes indicados en el literal b) del presente numeral, serán recaudados por el Fondo Social, el que los volcará a la *Fundación* a crearse.

Dichos fondos se comenzarán a recaudar a partir de la aprobación de los Estatutos por la Comisión.

Los aportes indicados en «b» se comenzarán a recaudar por BPS a partir de la aprobación de los Estatutos por parte de la Comisión indicada en el numeral 1.

- 5) *Aportación:* A partir de la aprobación por la Comisión de los Estatutos de la *Fundación*, el aporte empresarial y el de los trabajadores al Fondo Social será del 1.50/oo (uno con cinco por mil), por cada parte.
- 6) *Situación transitoria:* Hasta la aprobación definitiva de los Estatutos de la Fundación, por parte del Ministerio de Educación y Cultura, los fondos indicados en 4, b), serán administrados por el Fondo Social de la Construcción.

(Art. 20 y ss.: omissis).

IV

Covenios colectivos de empresa

1. Argentina:

Convenio colectivo General Motors-SMATA, de 1993

Convenio colectivo, de ámbito de empresa, celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines de Transporte Automotor y la Empresa General Motors de Argentina, vigente a partir del 1º de noviembre de 1993.

Capítulo I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º. Partes intervinientes. Son partes contratantes el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (en adelante SMATA o el Sindicato) y General Motors de Argentina S.A. (en adelante GM de A o la Empresa).

Art. 2º. Reconocimiento representativo mutuo. Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan en esta convención colectiva de trabajo, y según lo establecido en la legislación en vigencia.

El presente convenio tendrá aplicación en el Centro Industrial de la Empresa en Santa Isabel, Córdoba y en cualquier otro establecimiento dedicado a la fabricación de vehículos que GM de A establezca en el territorio de la República Argentina.

Ante la situación de nuevos establecimientos, la Empresa reconocerá al SMATA como la entidad representativa de los trabajadores que se encuadren en su estatuto.

Art. 3º. Características básicas del convenio. Las partes reconocen y aceptan que están haciendo un esfuerzo histórico en el sentido de orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera que en conjunto puedan efectivamente contribuir al desarrollo personal de los empleados de GM de A, a la expansión progresiva de la Empresa y a la promoción del progreso de la sociedad argentina.

Las partes reconocen y aceptan que trabajar en conjunto es indispensable para implantar las innovaciones de este convenio, incorporando de buena fe, la experiencia, el conocimiento y los medios que poseen para alcanzar niveles de satisfacción, de los empleados y los clientes de la Empresa, comparables a los mejores del mundo.

El trabajo conjunto que deberá conducir a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad, objetivamente evaluados, se hará a través de reuniones periódicas mantenidas entre representantes del SMATA y GM de A, siguiendo la forma descrita en el art. 15 de este Convenio Colectivo. Las reuniones serán hechas en ambiente de respeto mutuo, sinceridad y comprensión, propiciando la paz social y evitando cualquier forma de enfrentamiento.

Art. 4º. Contenido del Convenio y Personal comprendido. El presente convenio establece las normas que deberán ser cumplidas por GM de A, sus empleados y el SMATA en términos de organización del trabajo, salarios, funciones, nuevas tecnologías, calidad de vida laboral, productividad, paz social y otras, que permitan justas y ordenadas relaciones entre las partes, que regirán para el personal masculino y femenino que preste tareas en la ciudad de Córdoba, en las siguientes funciones:

1. Empleados polivalentes con conocimientos de nuevas técnicas de producción, tales como: ensamblaje de los vehículos o de subconjuntos componentes de los vehículos, comprendiendo toda y cualquier operación de máquinas, conjuntos electromecánicos, procesos o equipamientos, manejo interno de materiales, montaje y armaduría de ellos, preparación de herramientas, máquinas y otros elementos relativos a la actividad de la Empresa.
2. Empleados técnicos polivalentes especializados completos, en actividades como: mantenimiento técnico de los sistemas mencionados arriba y auditoría técnica interna y externa de calidad de procesos, partes o vehículos. Asignados por la Empresa, adicionalmente, también deben desempeñar la función descrita en 4.1..
3. Atendiendo la necesidad futura de sus clientes y/o procesos de organización interna, la Empresa podrá considerar la creación de otras funciones.

Art. 5º. Personal excluido de la representación.

1. Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicios especializadas que no corresponden a las actividades normales y específicas tales como, pero no excluyente, las abajo mencionadas:
 - * Construcción, reparación y modificación de obras civiles;
 - * Seguridad patrimonial;
 - * Mantenimiento de predios y limpieza general;
 - * Preparación, distribución y servicio de comidas;
 - * Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales;
 - * Servicios médicos y de enfermería;
 - * Servicios de informática.
2. Están excluidos los empleados no incluidos en el Estatuto SMATA.

Art. 6º. Modalidades de trabajo. Se podrán pactar contratos individuales de trabajo en todas las formas establecidas en la legislación vigente, incluidas las modalidades promovidas previstas en la ley 24.013 o la que la sustituya, en especial las referidas a contratos por lanzamiento de nueva actividad y de práctica laboral para jóvenes, entendiéndose que por el presente se ha dado cumplimiento a lo previsto en el artículo 30 de dicha ley.

Art. 7º. Vigencia.

1. Dado que el plazo para la instalación, el desarrollo y la consolidación de las actividades de la Empresa requiere un período mínimo de cinco años, el presente convenio colectivo de Trabajo regirá, en general, desde el primero de noviembre de 1.993 al treinta y uno de octubre de 1.998.
2. En particular se acuerda que las escalas salariales básicas que se establecen en el art. 32.2.1 permanecerán intangibles hasta el treinta y uno de octubre de 1.995.
Si antes de esta fecha hubiera nuevas negociaciones de carácter general o regional que obliguen a modificar la escala de salarios básicos mencionados, éstas serán incluidas en el presente Convenio y a partir de ese momento serán consideradas intangibles hasta la nueva fecha que esa negociación general o regional venga a determinar. Queda expresamente establecido que si ocurrieran las negociaciones supra mencionadas, sólo podrán alterar la escala de salarios básicos, no debiendo modificar cualquiera de las otras disposiciones del presente Convenio.
3. La vigencia del presente convenio colectivo no deberá impedir el establecimiento y la práctica de información oportuna y consulta mutua para asegurar que el espíritu de cooperación permanezca vivo y actuante, lo que se hará de acuerdo al artículo 15.

Art. 8º. Jornada de trabajo.

1. Con el objeto específico de proteger el nivel de empleo en situaciones de falta prolongada de abastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad y/o inquietud social, las partes establecen que la jornada de trabajo promedio será de 2.128 horas anuales, siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, respetando las normas previstas en la legislación vigente referidas a duración del trabajo y descanso. La Empresa asegura el pago mensual pactado en los artículos 43.2.1 y 43.2.2, así como el pago de horas extras que superen la cantidad anual de horas normales determinada en el presente artículo, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
2. El registro de horas en débito o crédito será comunicado a los empleados en forma mensual.
3. El pago de horas extras se efectuará en el mes que ellas se trabajen cuando no haya débito de horas por parte de los empleados.
4. Al 31 de enero de cada año se hará un balance de horas trabajadas en el año aniversario anterior, y si surgiera un débito por parte de los trabajadores, el número de horas correspondientes será absorbido

por la Empresa, cancelando las diferencias que puedan haber surgido.

5. La Empresa, de acuerdo a las necesidades de sus clientes, y para atender los objetivos determinados en el Art. 8.1., comunicará con anticipación a sus empleados los programas y horarios establecidos, cuando las jornadas fueren diferentes de las habituales.
6. En el proceso de renovación del presente convenio colectivo y a partir del 1º de noviembre de 1.998, se determinará un nuevo promedio anual que lleve en consideración el cambio del período vacacional y eventuales cambios en la determinación de los feriados oficiales del país.
7. A los efectos de la determinación de la jornada anual serán considerados como días trabajados los que correspondan a las licencias, con o sin pagos de haberes, contempladas en el presente convenio en los artículos 20 y 21.

Art. 9º. Compromisos mutuos y responsabilidades. Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1. Los empleados son clave para el éxito de la Empresa y ésta reconoce su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles seguridad completa de que recibirán total y oportunamente los salarios convencionales, brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad, posibilitar que mantengan o aumenten su autoestima y sean respetados por la comunidad donde viven.
2. El objetivo de la Empresa es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la fabricación y comercialización de vehículos de alta calidad a precios competitivos.
2.1. El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible la exigencias de sus clientes, en términos de calidad, servicio y costo. Así, los empleados reconocen y aceptan su obligación de hacer todo lo que sea necesario para que los clientes internos y los de GM de A sean sus clientes, a quienes se entregará un producto sin defectos, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que los clientes queden entusiasmados y aseguren la sobrevivencia de la Empresa y el nivel de empleo.
3. La competitividad de la Empresa es clave para una sobrevivencia saludable y próspera. Así, se establece el mutuo compromiso de:
 - a) Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio de los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, como un equipo, a través de las células y Comisión descrita en el artículo 15;
 - b) Promover la más amplia comunicación de las políticas y los procedimientos establecidos y basados en este convenio;
 - c) Actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo higiene y seguridad en el trabajo, resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso y;

- d) Reconocer los derechos y las responsabilidades de cada una de las partes.
4. La Empresa, representada por sus Directores, tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones de GM de A, determinar los productos y materias primas que deben ser comprados, establecer reglas de conducta, contratar, determinar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección determinadas por la ley. Ejerciendo estas responsabilidades, la Empresa informará al sindicato sobre los siguientes asuntos:
- * Designación y retiro de Directores.
 - * Cambios de organización importantes.
 - * Decisiones para contratación de servicios, además de los mencionados en el artículo 5.1.
5. SMATA tiene la responsabilidad exclusiva de representar a los empleados amparados en este convenio y asegurar que sus representados reciban tratamiento, capacitación, salarios y beneficios de acuerdo a lo pactado en el mismo. El Sindicato, a través del mecanismo establecido en el artículo 15, acepta la responsabilidad de promover los objetivos comunes y cooperar con la Empresa para resolver problemas existentes o potenciales, establecer normas disciplinarias y contribuir a las buenas relaciones con entidades gubernamentales o comunitarias.

Art. 10. Seguridad de empleo en condiciones económicas adversas. La Empresa, sin limitar su derecho de aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconoce que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de los empleados y acepta que, con la cooperación del SMATA, hará lo posible para proveer relaciones de trabajo duraderas, siendo que la adhesión del Sindicato a los compromisos aquí asumidos, en especial los referentes a evitar enfrentamiento y aumentar la productividad, serán un paso significativo para alcanzar esta meta.

Así, la Empresa se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En casos de crisis prolongadas GM de A y el SMATA, estudiarán medios que permitan reducir su impacto sobre el empleo, a ejemplo de los siguientes:

- * Asignación de empleados a tareas habitualmente desempeñadas por servicios contratados.
- * Asignación de trabajos fuera del ámbito de fabricación de vehículos, incluida la capacitación necesaria por cuenta de GM de A.

En resumen, las partes de este convenio reconocen que una relación de trabajo duradera ayudará al crecimiento de la Empresa y que la prosperidad de ella incentivará los niveles de empleo.

Art. 11. Igualdad de oportunidad de empleo

1. Las partes concuerdan que las normas establecidas en este convenio se aplican a todos los empleados, sin ninguna discriminación relativa a nacionalidad, raza, edad, sexo o religión.

2. Las referencias a empleados en género masculino deberán ser entendidas como no restrictivas para empleados de sexo femenino.
3. Habiendo oportunidades de promoción, para las cuales los empleados tengan las calificaciones de estudio y experiencia necesarios, el único criterio de selección será el de mayor competencia, objetivamente evaluado.

Art. 12. Vacantes.

1. A partir del primero de enero de mil novecientos noventa y siete, las vacantes que puedan ser generadas en cargos con mayor remuneración serán anunciadas internamente con una semana de anticipación como mínimo, para que todos los potencialmente interesados puedan postularse en igualdad de condiciones. Se seleccionará al mejor solicitante como resultante de las entrevistas, antecedentes y exámenes. Sólo si no hubiera personas debidamente calificadas, la selección se extenderá a candidatos externos.
2. El solicitante seleccionado entre los empleados de GM de A, rendirá antes del final del período de seis meses un conjunto de pruebas de capacitación. Se entiende que una eventual prórroga del referido período o la repetición del conjunto de pruebas, no implica tácita aceptación de la nueva función, la cual estará sujeta a las disposiciones del art. 42.

La diferencia de remuneración por función se abonará al final del período mencionado, en forma retroactiva, siempre que el solicitante haya sido aprobado. Si no fuera aprobado retornará a su función anterior, con el salario que a ésta corresponda. La diferencia se incorporará definitivamente al salario después de la aceptación descrita en el art. 42. Si no fuera aprobado por la célula, retornará a su función anterior con el salario que a ésta corresponda.

Art. 13. Programas de reestructuración productiva. Si la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos proyectos o nuevos sistemas de producción alteran las condiciones de este acuerdo, las partes se reunirán para analizar los efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo y establecer los medios que mejor atiendan las necesidades de los empleados y el crecimiento o sobrevivencia de la Empresa, de acuerdo al sistema determinado en el art. 15.

Art. 14. Organización del Trabajo.

1. El trabajo de la fábrica será organizado y basado en equipos multifuncionales y/o en células de trabajo, cada una con atribuciones y misiones claramente definidas, teniendo como sistema guía el trabajo estandarizado y los sistemas tecnológicos, de organización y administrativos de mejora continua.
2. A través de los equipos y las células mencionadas deberá propiciarse la formación polivalente y polifuncional.
3. Las atribuciones y misiones de cada equipo y/o célula serán comunicadas a todos los empleados, así como las modificaciones importantes que se incorporen debido a la utilización de los sistemas de mejora continua.
4. Los sistemas de mejora continua deberán utilizar métodos de medición que permitan a los integrantes de los equipos o células y a la

comisión prevista en el art. 15, estar plenamente informados de los avances y efectos sobre las relaciones laborales y el empleo.

Art. 15. Comisión única de evaluación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de la Empresa y del presente convenio colectivo de trabajo.

Se constituye una Comisión de evaluación y seguimiento, de acuerdo a las siguientes normas:

1. *Composición:* Esta comisión estará compuesta de dos (2) representantes del SMATA y dos (2) representantes de GM de A, pudiendo funcionar con quórum de un (1) representante de cada parte. Los representantes deberán ser designados por cada parte y comunicado a la otra, antes de la primera reunión.
2. *Reuniones:* La Empresa convocará a la comisión periódicamente, comprometiéndose a hacerlo seis veces al año. Este número puede ser ampliado, a iniciativa de la Empresa o cuando el SMATA lo requiera, en atención a necesidades de impostergable tratamiento. En la primera sesión se establecerá el calendario de reuniones ordinarias.
3. *Funciones:*
 - 1) Incentivar el trabajo en conjunto, orientándolo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el trabajo.
 - 2) Evaluar los resultados de los programas de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
 - 3) Fomentar el respeto, la solidaridad, la cooperación y el progreso mutuo.
 - 4) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
 - 5) Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la Empresa y sus empleados, contribuyendo de ese modo al progreso continuo, manteniendo en todo momento una actitud abierta y receptiva a los cambios.
 - 6) Analizar en forma especial el servicio a los clientes, tratando de establecer canales a través de los cuales los mismos se puedan manifestar.
 - 7) Cooperar con la Empresa y sus empleados en todo lo atinente a capacitación del personal, de acuerdo a lo previsto en el artículo 17 del presente convenio.
 - 8) Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo internos.
 - 9) Propiciar normas sobre higiene, seguridad industrial y protección del medio ambiente, acordes con la legislación vigente, prácticas, usos y costumbres, generalmente aceptadas en el país, debiendo tener la suficiente flexibilidad para adaptarse a los cambios y las modificaciones que imponen los avances en técnicas de fabricación y el mejoramiento del nivel de eficiencia y productividad.

10) Propiciar la realización de eventos sociales y culturales que persigan el crecimiento personal y el estrechamiento de vínculos entre las partes.

11) Analizar conjuntamente con la Empresa, y previa convocatoria por parte de ésta, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines estudiar los medios conducentes para morigerar los efectos perjudiciales, observando como premisa que el progreso de la Empresa redundará en armonía y paz social en beneficio de todo el personal.

12) Las funciones de la «Comisión Interna de Reclamos» previstas en el estatuto del SMATA, corresponderán a los integrantes designados por el Sindicato en esta comisión única.

4. *Confidencialidad:* Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la Comisión no podrá ser divulgada fuera del ámbito de la Empresa, salvo que expresamente se aclare lo contrario.
5. *Actas:* El desarrollo de la reunión quedará asentado en actas. La Empresa está obligada a designar un secretario que se haga cargo de dicha función.

Art. 16. Contribuciones Sindicales. GM de A será agente de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el SMATA comunicará la lista del personal al que deba efectuarse dichos descuentos, antes del día veinte de cada mes. Toda retención efectuada por GM de A deberá ser entregada al SMATA dentro de los plazos legales permitidos.

Art. 17. Capacitación y formación profesional. GM de A se compromete a mantener programas de formación profesional y cultural con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas.

A tales fines, GM de A dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

Los cursos se dictarán dentro y/o fuera de los horarios de trabajo, abonándose en este último caso las horas correspondientes como horas suplementarias según la legislación vigente.

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

Se anexa al texto del presente convenio la programación básica de capacitación para los próximos cinco años.

Capítulo II

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 18. Vacaciones. Las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio se liquidarán conforme a las modalidades previstas en las disposiciones legales. El período vacacional y su extensión se determinarán según la ley vigente en la materia.

A los efectos del cómputo de la antigüedad para las vacaciones, la misma se contará al día 31 de diciembre de cada año.

GM de A comunicará individualmente por escrito al personal el período vacacional, con la antelación establecida en la legislación vigente.

En caso de cierre total del establecimiento, salvo acuerdo mutuo, el aviso se hará con treinta días de anticipación.

Art. 19. Interrupción de vacaciones anuales. Aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo, su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual.

GM de A podrá constatar la causal invocada en el área de Córdoba. Fuera de la misma, el personal deberá presentar certificaciones médicas otorgadas por organismos oficiales. Cuando no existieran tales organismos podrán ser presentadas certificaciones de médicos particulares.

El personal al que estando en uso de vacaciones anuales, le falleciera el cónyuge, hijo o padre, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo establecido como de licencia por el acaecimiento de dichos hechos.

Art. 20. Licencias extraordinarias con pago de haberes. GM de A otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas que a continuación se detallan, y por los términos que se estipulan en cada caso, a saber:

- a) *Por nacimiento de hijo.* GM de A otorgará una licencia de dos días corridos pagos, siendo necesariamente uno de ellos hábil. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
- b) *Por matrimonio.* GM de A otorgará una licencia de diez días corridos. El personal deberá solicitar esta licencia con quince días de anticipación como mínimo y podrá sumar la misma a sus vacaciones anuales. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
- c) *Fallecimiento.* GM de A otorgará las siguientes licencias. 1. Cónyuge o persona que vive en aparente matrimonio, padres o hijos: tres días corridos; 2. Hermano: un día. Uno de los días deberá ser hábil. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
- d) *Examen.* El personal que curse estudios secundarios, escuela industrial o equivalente, o universitarios en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de licencia para rendir exámenes finales a razón de dos días corridos por materia, y hasta un máximo de diez días por año calendario. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de su iniciación y para obtener el pago deberá probar fehacientemente con certificaciones oficiales el haber rendido el examen.
- e) *Enfermedad de familiares.* GM de A, en caso de enfermedad grave y proceso agudo de importancia del cónyuge o hijos, a completo cargo del empleado, y que vivan en su hogar, otorgará una licencia extraordinaria de hasta cinco días pagos por año calendario para aten-

der al enfermo, cuando no hubiere quien pudiera atenderlo en la emergencia.

Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá probar fehacientemente el hecho invocado, sujeto al control facultativo por parte de GM de A.

- f) *Donación de sangre.* GM de A otorgará al personal que concurra a donar sangre para un familiar directo (cónyuge, padres, hijos y hermanos) suyo, de su cónyuge, de otro empleado de la Empresa o del cónyuge de éste, una licencia extraordinaria paga por el día que se efectúe la extracción, y hasta un máximo de tres días por año calendario.

Para obtener el pago mencionado el empleado deberá avisar a la Empresa el día anterior al de la extracción como mínimo, salvo caso de urgencia, y posteriormente al ingresar a trabajar, aportar certificados de la sangre donada. Esta licencia no es acumulable con la prevista en los incisos precedentes.

- g) *Maternidad.* El personal femenino gozará de los beneficios que sobre la materia establecen las disposiciones legales vigentes.
- h) *Citaciones pagas.* GM de A abonará al personal la remuneración cuando deba concurrir en horas de trabajo y con conocimiento previo de la Empresa, al Ministerio de Trabajo, Salud Pública, Tribunales Judiciales, Policía u otros Organismos Oficiales. Será requisito para este pago acreditar fehacientemente la comparencia y el tiempo de la gestión.

Art. 21. Licencias extraordinarias sin pago.

- a) *Becas.* En los casos que el personal resulte ganador de un concurso o fuera becado para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento fuera de Córdoba, GM de A, podrá otorgar una licencia extraordinaria sin goce de haberes por el período de tiempo requerido para cumplir los objetivos propuestos.
- b) *Asuntos particulares.* A criterio de GM de A, y en supuestos excepcionales, la Empresa podrá otorgar una licencia al personal que lo solicite por razones particulares, debidamente fundamentadas.

Las licencias previstas en el presente artículo serán coordinadas entre los integrantes de la célula que integre el beneficiario de manera que los objetivos del grupo no sean perjudicados.

Art. 22. Estudios. GM de A podrá atender solicitudes de cambio de turno de trabajo, del personal que realice estudios en instituciones oficiales o habilitadas, media, técnica, superior o universitaria.

Art. 23. Bonificaciones extraordinarias. GM de A acuerda otorgar o complementar los montos legales que pudieran establecerse hasta integrar las siguientes bonificaciones extraordinarias.

- 1. *Por matrimonio.* El personal que contraiga matrimonio percibirá una asignación de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente en la materia. De tratarse de dos integrantes del personal de GM de A, la asignación se liquidará a cada uno de ellos.

2. **Nacimiento de hijos.** Se acuerda que GM de A liquidará una asignación extraordinaria de acuerdo a lo que establezca la legislación vigente en la materia.
3. **Hijos.** Hasta tanto se reglamenten las disposiciones sobre la materia, GM de A abonará a su personal femenino, con hijos de hasta cinco años de edad, la suma de pesos cien mensuales por hijo. La reglamentación que se dicte suplantará este subsidio en la medida que GM de A deba otorgar otros servicios que reemplacen el beneficio acordado.
4. **Bonificación vacacional.** La Empresa pagará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, un subsidio vacacional que represente el importe correspondiente al número de horas determinado por la tabla infra.

Año de goce de vacaciones

Año	1995	1996	1997	1998
Nº de horas	50	60	80	100

El valor de cada hora se determinará dividiendo el salario básico especificado en el art. 43.2.1 por 193.6.

Art. 24. Salario familiar. Todas las asignaciones familiares serán abonadas de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente sobre la materia.

Art. 25. Ropa de trabajo. GM de A proveerá ropa de trabajo a todo el personal, en la forma que se describe a continuación y cuyo uso será obligatorio para el mismo durante su horario de trabajo.

GM de A proveerá tres unidades completas, de tipo, color y tela adecuada, libre de todo cargo, durante cada año aniversario de trabajo.

El personal será directamente responsable del buen uso, limpieza y conservación de su ropa de trabajo. En casos excepcionales, en que la ropa se ensucie excesivamente con sustancias de muy difícil eliminación casera, la Empresa analizará en cada caso la factibilidad de ayudar a subsanar la situación. Las prendas que sufran deterioros debidamente justificados, causados por las tareas que realice el personal, serán repuestas por GM de A.

Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. En los días de lluvia será provista ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales.

Art. 26. Servicio militar. El personal que deba cumplir el Servicio Militar Obligatorio gozará de los beneficios que establece la legislación vigente.

Art. 27. Viáticos. El personal que por cualquier causa debiera realizar tareas fuera de su lugar de trabajo habitual, y más allá de un radio de sesenta kilómetros, percibirá el importe no remunerativo correspondiente a los gastos efectivamente incurridos con motivo de dicho traslado, dentro de los límites previamente autorizados por la Empresa, y contra la presentación de los comprobantes correspondientes.

Asimismo percibirá su remuneración habitual.

Art. 28. Merienda. La Empresa proveerá servicios de almuerzo o cena a su personal que así lo desee.

El servicio de comedor que GM de A pondrá a disposición de los trabajadores se hará en un local adecuado, ubicado dentro o próximo al establecimiento.

El precio de los servicios no excederá de un cincuenta por ciento (50%) del costo.

Art. 29. Incapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad inculpable. Para el personal que sufra las consecuencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional o inculpable, se establecen las siguientes condiciones.

1. *Incapacidad temporaria.* Cuando a resultas de las causas enumeradas anteriormente el personal no pudiera realizar sus tareas habituales, GM de A le fijará trabajos de acuerdo con su estado físico, las indicaciones médicas y capacidad laborativa mientras dure su período de curación, no pudiéndosele modificar su salario ni función, pero sí sus tareas o su destino en Planta. Desaparecida su incapacidad, será reintegrado a su anterior función específica.

Para los casos de incapacidad temporaria que requiera la suspensión de la prestación de tareas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. *Incapacidad parcial y permanente.*

2.1. Cuando como consecuencia definitiva de las causas enumeradas al comienzo de este artículo el personal sufriera una incapacidad parcial y permanente, y siempre que esta incapacidad no afectara ni impidiera la realización normal de sus tareas habituales, el personal será reintegrado a las mismas sin que ello afecte su función o remuneración.

2.2. Cuando como consecuencia de las causas enumeradas en el título de este artículo el personal sufriera una incapacidad parcial y permanente, y esta incapacidad afecte o impida la realización normal de sus tareas habituales, GM de A procurará proveerle tareas que pueda cumplir, adecuadas a su capacidad residual. En caso que no existan tareas vacantes, GM de A se lo comunicará al empleado y extinguirá el contrato de trabajo en un todo de acuerdo a las normas legales vigentes, y abonará las asignaciones correspondientes.

3. *Incapacidad total y permanente por accidente de trabajo.*

3.1. Cuando como consecuencia definitiva de un accidente de trabajo resulte una incapacidad total y permanente del personal que impida todo trabajo al afectado, se procederá de la siguiente forma:

3.1.1. El afectado no perderá sus salarios ni los demás beneficios otorgados por el presente convenio, salvo los que requieran la presencia personal para su goce durante el período de incapacidad temporal y hasta tanto sea declarada la incapacidad total y permanente o se cumpla el plazo legal, de acuerdo con el procedimiento que establece la legislación vigente y el presente convenio. La fecha de determi-

nación de la incapacidad total y permanente extinguirá automáticamente el contrato de trabajo, debiéndose cumplimentar lo establecido en el inciso 5 de este artículo y la legislación vigente.

3.1.2. GM de A será responsable directa de la asistencia médica y del pago total de los medicamentos o tratamiento requeridos durante el plazo que establece el inciso anterior.

3.1.3. Fijada por el servicio médico contratado, a su criterio, la incapacidad total y permanente, y aceptado dicho criterio por el empleado, se procederá a liquidar la misma de acuerdo con el procedimiento de ley y lo que establece a tal fin el presente convenio, sin descontar de su monto total los gastos que hayan resultado de los incisos 3.1.1. y 3.1.2. Fijada por el servicio médico contratado, a su criterio, la incapacidad total y permanente, y no aceptado dicho criterio por el empleado, éste podrá seguir el trámite legal ante las autoridades respectivas para su determinación.

4. *Enfermedad profesional.* Cuando como consecuencia de una enfermedad profesional resulte una incapacidad total y permanente que impida todo trabajo al afectado, se procederá de la misma forma descrita para el caso de los accidentes de trabajo.
5. *Enfermedad o accidente inculpable.* Si como consecuencia definitiva de una enfermedad o accidente inculpable resultara para el empleado una incapacidad total, absoluta y permanente, acreditada y constatada por el servicio médico contratado, se extinguirá automáticamente el contrato de trabajo, debiéndosele abonar al personal las asignaciones que establezca la legislación vigente. No aceptado dicho criterio por el empleado, éste podrá seguir el trámite legal ante las autoridades administrativas para su determinación.

Art. 30. Indemnizaciones por incapacidad resultante de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad inculpable. Se acuerda que GM de A liquidará las siguientes indemnizaciones al personal que sufra las incapacidades que a continuación se detallan, según las causas que motiven dichas incapacidades.

1. *Incapacidad total y permanente por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.* Una vez cumplido el trámite que prescribe el presente convenio para la declaración definitiva de la incapacidad total y permanente, GM de A abonará al afectado las indemnizaciones de ley.
2. *Fallecimiento.*
 - 2.1. Cuando se produzca el fallecimiento del empleado como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad declarada enfermedad profesional, GM de A abonará a sus herederos las indemnizaciones de ley.
 - 2.2. Cuando se produzca el fallecimiento del empleado como consecuencia de una enfermedad declarada inculpable, GM de A abonará a los herederos la indemnización que por ley pudiere corresponderle.

Art. 31. Seguro por accidente de trabajo, enfermedad, accidente o enfermedad profesional. En el supuesto que GM de A resuelva contratar un seguro que cubra los riesgos enumerados en el título del presente artículo, los procedimientos expresados en los artículos 29 y 30 de este convenio, y en especial el reconocimiento de la incapacidad y el pago de indemnización, quedarán condicionados a las instrucciones de la compañía de seguros.

Art. 32. Casos especiales con término legal vencido. Cuando por consecuencia de una misma enfermedad grave ininterrumpida el empleado hubiera cumplido los plazos legales pagos de licencia por enfermedad, y no se encontrare en condiciones de reanudar tareas, serán de aplicación las normas legales vigentes en la materia.

Art. 33. Duplicación o acumulación de beneficios. Queda claro y definitivamente establecido que, salvo en aquellos casos en que se disponga lo contrario, los beneficios otorgados nunca podrán duplicarse o ser acumulativos, sean cuales fueren las circunstancias del caso.

Capítulo III

MOVIMIENTO DEL PERSONAL

Art. 34. Horarios y cambio de turno.

1. El personal cumplirá tareas en el horario que le fije GM de A. En los casos que se disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

En estos casos especiales, se cumplirá con lo establecido en la legislación vigente, abonándose la jornada completa.

En todos los casos se respetará la pausa legal de doce horas entre jornadas.

2. En el caso que los empleados de células equivalentes en turnos diferentes, lleguen a un acuerdo consensual y así lo soliciten a la Empresa, podrá haber rotación de turnos, siempre que los objetivos de la Empresa sean respetados.

Art. 35. Reducción de personal. Bajo la premisa expuesta en el artículo 9.4. del presente convenio colectivo de trabajo, se establece que en los casos de falta o disminución de trabajo, fuerza mayor o caso fortuito que pudiera resultar en suspensiones o despidos, GM de A se ajustará en un todo a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Esta situación, en caso de producirse, será comunicada al SMATA.

Para las reincorporaciones, en los casos de suspensiones, una vez desaparecidas las causas motivantes, GM de A otorgará prioridad de reingreso al personal más competente, de acuerdo a criterio objetivo de evaluación.

Art. 36. Preaviso y despidos. En los casos de despido, GM de A concederá las dos horas que prevén las leyes por concepto de preaviso, cuando éste se notifique en los términos establecidos, coordinándose, en atención del interés del afectado y de las necesidades de trabajo de la Empresa, la forma más adecuada y oportuna de su concesión.

En caso de procederse al despido sin preaviso, el mismo será abonado según las disposiciones legales en la materia.

Art. 37. Certificados de trabajo y documentación laboral. GM de A entregará al personal que deje de pertenecer a la Empresa, un certificado en el que constará fecha de ingreso y egreso, último salario que percibía y tareas que realizaba en planta, como así también la certificación de servicios y cesación de servicios, en los casos que corresponda.

Capítulo IV

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Art. 38. Avisos de ausencia.

1. Si de acuerdo a las causas previstas en el presente convenio, el personal conociera la necesidad de ausentarse, y sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos pertinentes, será valorado que la comunicación se realice con la mayor anticipación posible, de acuerdo a las circunstancias del caso.
2. El personal lo comunicará a sus colegas de célula y al consultor de manufactura o responsable al cual la célula está subordinada, quien otorgará la aprobación.
3. Si los motivos o circunstancias del caso hacen imposible este trámite previo, el personal deberá comunicar la situación, de la manera más rápida posible, al consultor de manufactura o responsable de la célula. En caso de imposibilidad deberá utilizar cualquier otro medio que asegure la comunicación fehaciente a la Empresa.
4. La Empresa procurará auxiliar a su empleado en la medida de sus posibilidades.
5. En caso de ausencia por enfermedad o accidente, el personal deberá posibilitar la asistencia médica a través de los servicios previstos por la Empresa brindados en planta o por medio de las obras sociales correspondientes.
7. Cumplidos estos requisitos formales, la o las ausencias serán abonadas, si correspondieran, las causas o motivos, según lo previsto en el presente convenio colectivo.

Art. 39. Enfermedades o Accidentes ocurridos en planta.

1. El personal que manifieste una enfermedad o sufra un accidente en planta, deberá recibir ayuda inmediata de sus colegas de célula, quienes arbitrarán las medidas para que sea atendido en clínica de planta y aportarán los datos para que la Empresa pueda investigar los hechos y adoptar las medidas preventivas del caso.
2. Con la información del afectado, de los integrantes de la célula y los especialistas que el caso requiera, se confeccionará un informe, se harán los registros necesarios y la calificación en los casos que corresponda.

Art. 40. Altas y bajas médicas. Si en algún caso existiera disparidad de criterio respecto al alta o baja médica, se constituirá una junta médica a solicitud de cualquiera de las partes, con la participación de la autoridad de aplica-

ción. Hasta tanto dicha junta médica se expida, la retribución salarial correspondiente se ajustará a lo determinado por el servicio médico contratado.

Art. 41. Funcionamiento del servicio médico de planta. Atendiendo al artículo 5 y a lo establecido en la legislación vigente se habilitará un servicio médico que velará por el cuidado de la salud del personal.

El personal que presente un cuadro de urgencia manifiesta deberá ser atendido de inmediato, para lo cual se contará con un servicio de ambulancia adecuado.

Capítulo V

FUNCIONES Y CLASIFICACIONES

Art. 42. Funciones y clasificaciones. Las tareas a cargo del personal de GM de A estarán clasificadas y divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones básicas.

Denominación de funciones.

El personal se clasificará en cuatro funciones a saber:

1. Empleado polivalente principiante.
2. Empleado polivalente completo.
3. Empleado técnico polivalente especializado.
4. Empleado técnico polivalente especializado completo.

Descripción de tareas por funciones.

1. *Empleado polivalente principiante.*
 - 1.1. Es el que desde el día de su efectiva contratación y hasta un año después se encuentra en proceso intensivo de integración y capacitación profesional, desempeñando la función del artículo 4.1.
 - 1.2. A criterio unánime de los otros integrantes de la célula a la cual ha sido incorporado, este plazo de un año puede ser reducido hasta en seis meses.
2. *Empleado polivalente completo*
 - 2.1. Es el que después de un año de contratación o del plazo determinado de acuerdo con el inciso 1.2. del art. 42, después de la aprobación unánime de sus colegas de célula, encontrándose en proceso continuo de capacitación, desempeña plenamente la función del artículo 4.1.
3. *Empleado técnico polivalente especializado*
 - 3.1. Es el que desde el día de contratación, o promoción a tal nivel de acuerdo al artículo 12, y hasta dos años después se encuentra en proceso intensivo de integración y capacitación profesional desempeñando las tareas del artículo 4.1., a las cuales normalmente podrá ser designado. Las funciones técnicas aquí aludidas son: Electrónico, Electromecánico, Químico, Metalúrgico y Auditor de Calidad.
 - 3.2. A criterio unánime de los otros integrantes de la célula a la cual ha sido incorporado, el plazo de dos años puede ser reducido hasta en un (1) año.
4. *Empleado técnico polivalente especializado completo.*
 - 4.1. Es el que después de dos años de contratación, o del plazo determinado en el inciso 3.2. del artículo 42, después de la aprobación

unánime de sus colegas de célula, desempeña plenamente la función del artículo 4.2. y/o indistintamente las tareas previstas en el art. 4.1., en las cuales normalmente podrá ser designado. Para acceder a esta función se deberá cumplir el procedimiento previsto en el artículo 12.

5. Tratándose del lanzamiento de una nueva actividad, desde la fecha de homologación del presente convenio, y hasta diez meses después, la designación de la función correspondiente a cada uno de los empleados se hará a exclusivo criterio de la empresa, no debiendo constituirse en precedente para la designación futura del personal.

Capítulo VI

REMUNERACIONES Y ADICIONALES

Art. 43: Concepto de remuneraciones

1. A todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas es el determinado por la legislación vigente. Asimismo se establece que GM de A abonará a sus empleados exclusivamente los conceptos que se detallarán infra, excluyéndose expresamente cualquier adicional que no se especifique en este convenio colectivo.
2. Las remuneraciones y los complementos descritos a continuación deberán abonarse conjuntamente.

2.1. Escala de salarios

Función	Salario Básico
Empleado polivalente principiante	\$ 450
Empleado polivalente completo:	\$ 550
Empleado técnico polivalente especializado	\$ 600
Empleado técnico polivalente especializado completo	\$ 750

2.2. *Vales alimentarios*: GM de A entregará a cada uno de los empleados alcanzados por este convenio colectivo de trabajo, e independientemente de la función que desarrollen, vales alimentarios destinados a la canasta familiar, en los términos establecidos en la legislación vigente, por la suma de Pesos Cincuenta (\$ 50)

2.3. *Sistemas de premios*. (Remuneración accesorio variable): El sistema de premios tiene como finalidad reconocer los esfuerzos de cada célula y el cumplimiento de los objetivos de la empresa, atendiendo en especial los compromisos de los arts. 9.2. y 9.3.

2.3.1. Para atender lo que aquí se dispone, el valor en dinero correspondiente al cincuenta por ciento (50%) del premio total posible determinado de acuerdo con la tabla del inciso 2.3.8. de este artículo corresponderá al cumplimiento de los objetivos específicos del inciso 2.3.3. del mismo, y el cincuenta por ciento (50%) restante al cumplimiento de los objetivos generales del inciso 2.3.5. infra.

2.3.2. El pago del valor correspondiente al porcentaje de premio se hará mensualmente durante el trimestre siguiente al de la efectiva obtención de los objetivos de manera igualitaria para los miembros

que al día treinta de cada mes estén registrados en la célula.

2.3.3. Respetado el inciso 2.3.4. infra, cada célula, guiada por funcionarios técnicos y consultores, tendrá objetivos específicos trimestrales, en término de:

- * Índices de accidentes y cumplimiento de normas de seguridad;
- * Índices generales de ausentismo;
- * Índices de orden, limpieza y organización del local de trabajo;
- * Cumplimiento del sistema justo a tiempo y de controles visuales y trabajo estandarizado y mejora continua;
- * Reducción de costos, tiempos y pérdidas;
- * Índices de calidad y atención a los clientes internos.
- * Otros particulares de cada célula.

2.3.4. Trimestralmente el consultor de manufactura o responsable de la célula seleccionará los índices que servirán para establecer sus objetivos.

2.3.5. Los objetivos generales serán establecidos por la Empresa y deben involucrar a todas las células. Serán pasibles de utilización los índices que a continuación se detallan:

1. Índice de productividad (IP) expresado por la relación entre el número de vehículos producidos y la cantidad total de empleados incluidos en este convenio, donde:

$$IP = \frac{\text{Nº de vehículos producidos}}{\text{Nº total de empleados de convenio}}$$

2. Índice de defectos por vehículos producido, determinado de acuerdo con las normas de auditoría de la Empresa.

3. Cumplimiento de los objetivos de venta de los vehículos de producción local.

4. Índice de satisfacción de los clientes de acuerdo con las encuestas realizadas a tal fin.

5. Otros particulares originados del proceso de mejora continua.

2.3.6. Si se alcanzaran los objetivos específicos (inciso 2.3.3. supra) y no los generales (inciso 2.3.5. supra), o viceversa, solo se abonará la proporción de aquellos efectivamente alcanzados.

2.3.7. Siempre que sea aplicable, la referencia numérica de los objetivos debe estar basada en resultados reales obtenidos de información de las mejores empresas del mundo.

2.3.8. Tabla de premios

Premio mensual máximo en dinero referente al inciso 2.3., art. 4.3 (porcentual sobre el salario básico del inciso 2.1., art. 43).

Función	1994	1995	1996	1997	1998
Empleado polivalente					
Principiante	10	20	25	30	35
Empleado polivalente completo	25	45	50	55	60
Empleado técnico polivalente especializado	15	30	40	45	55
Empleado técnico polivalente especializado completo	25	45	50	55	60

2.3.9. Siempre que los objetivos generales (inciso 2.3.5. supra) se alcancen plenamente, si los valores que se obtuvieren en los índices correspondientes a los objetivos específicos de la célula (incisos 2.3.3. y 2.3.4., supra), estuvieren muy próximos, pero por debajo de ellos en no más de 5%, la Empresa podrá considerar un estímulo equivalente al 50% del premio que correspondería a la célula si hubiera alcanzado plenamente los objetivos de ella.

2.3.10. Se deja expresamente aclarado que no podrán invocarse derechos adquiridos sobre las remuneraciones accesorias variables del inciso 2.3. del art. 43, como consecuencia de una mayor o menor permanencia del pago de los premios determinados en este artículo. De modo tal que, de no alcanzarse en un período los objetivos enunciados en los incisos 2.3.3. y 2.3.5 del art. 43. GM de A, cumplirá con su obligación salarial, abonando los importes fijados en los incisos 2.1. y 2.2., del art. 43.

Art. 44. Horas extraordinarias. Las tareas efectuadas en horas extraordinarias serán abonadas con los recargos establecidos en la legislación vigente, y de acuerdo a las modalidades establecidas en el art. 8 (jornada de trabajo) de este convenio colectivo de trabajo. La base de cálculo será la remuneración mensual efectivamente percibida dividida por 193.6.

Capítulo VII

ACTIVIDAD GREMIAL

Art. 45. Comunicaciones oficiales del SMATA. GM de A proveerá de transparentes en número y lugares adecuados, exclusivamente para comunicaciones oficiales del SMATA, las que deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva del SMATA o, en su defecto, con sello oficial. Deberán versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

Art. 46. Delegados sindicales.

Número de delegados

Serán los que correspondan en número de acuerdo a la legislación específica vigente.

Actuación de delegados

Los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, coordinarán con sus colegas de célula la oportunidad para hacer abandono de sus

tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato, de lo cual será informado el consultor de manufactura o responsable al cual la célula está subordinada, quien otorgará la aprobación.

Art. 47. Procedimiento para la presentación de reclamos.

1. Cuando un empleado considere que una situación lo afecta en forma personal, deberá referir la misma al consultor de manufactura o responsable de la célula.
2. De no satisfacerle la respuesta, o no ser contestada en un plazo razonable, el empleado deberá elevar la cuestión a consideración de Recursos Humanos de GM de A.
3. De subsistir la inquietud, el empleado deberá requerir la intervención del Director de Relaciones Industriales, el cual, por sí, o por intermedio de la persona que él indique, deberá convocar al delegado gremial, a fin de que en forma conjunta, atiendan y consideren la situación planteada.
4. De no hallarse una solución justa y equitativa, agotada la instancia prevista en el punto 3 precedente, se labrará un acta, que firmarán las partes y el empleado, donde se dejará constancia de la situación planteada y la posición de los intervinientes, la que podrá ser elevada para su tratamiento a la comisión prevista en el artículo 15 de este convenio colectivo, la que hará todos los esfuerzos posibles para arribar a una definición, que si no se alcanzara, se decidirá de acuerdo al sistema establecido por la legislación vigente en la materia.

Art. 48. Garantías sindicales. El personal que ocupe cargos directivos y/o representativos en el SMATA, gozará de todas las garantías y beneficios sindicales que otorga la legislación vigente.

Capítulo VIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 49. Días no laborales y feriados nacionales.

1. Días no laborales son los que determina la legislación nacional vigente. Cuando la Empresa determine trabajarlos se abonará la remuneración habitual.
2. Los días feriados nacionales pagos son aquellos que la legislación vigente establece como tales.

Art. 50. Autoridad de aplicación. Los organismos de aplicación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio colectivo de trabajo serán los que la legislación dispone.

Art. 51. Impresión del convenio. GM de A se compromete a costear los gastos de la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro del personal comprendido en el mismo, entregando asimismo un ejemplar al nuevo personal que ingrese.

Art. 52. Situaciones no previstas. Se establece expresamente que las situaciones no previstas en el presente convenio colectivo de trabajo se regirán por las disposiciones y reglamentaciones legales vigentes, las que se considerarán incorporadas al presente acuerdo de partes.

Art. 53. Menores. GM de A dará cumplimiento a las disposiciones y reglamentaciones legales vigentes que rigen en lo referente al trabajo y descanso de los menores de dieciocho (18) años de edad.

Será de aplicación, asimismo, la ley 24.013 o la que la reemplace en el futuro.

A los efectos de los alcances de las normas de beneficios sociales y remuneraciones comprendidas en los respectivos capítulos del presente convenio, la antigüedad de los menores será computada desde su ingreso.

Art. 54. Notificación de sanciones. La imposición de toda sanción disciplinaria será notificada al empleado afectado por escrito, en formulario a tal fin. El personal deberá notificarse firmando dicho formulario y retendrá la copia respectiva, para su información.

En caso de negativa por parte del personal en firmar la notificación, la misma será comunicada en presencia de dos testigos, quienes firmarán el formulario, dejándose constancia de la negativa del personal afectado.

Art. 56. Disposiciones especiales. Las partes acuerdan como mutuo objetivo mantener armoniosas y ordenadas relaciones, que permitan atender las exigencias de los clientes de la Empresa, brindando productos de alta calidad, servicios y costos adecuados, con el propósito de asegurar la expansión de la fuente de trabajo y el continuo mejoramiento de la vida laboral. Así se establece:

1. Ambas partes declaran su firme determinación de evitar todo tipo de conflicto.
A tal fin, se comprometen expresamente a buscar soluciones a sus diferencias, de cualquier naturaleza que éstas sean, a través de métodos de diálogo y conciliación, hasta agotar todas las alternativas existentes o posibles. Solo podrán ser aplicadas medidas de acción directa cuando las partes lleguen a un claro convencimiento de haber agotado toda vía de entendimiento. En esa circunstancia las acciones deberán ser decididas con estricta observancia de las disposiciones legales vigentes.
2. La Empresa, junto a sus empleados, comprometen su esfuerzo para lograr volúmenes de producción que permitan satisfacer la demanda del mercado nacional e internacional. Atento a la importancia de los mercados externos para el sostenimiento, crecimiento y desarrollo de GM de A, y sus empleados, y a la especial sensibilidad de estos mercados, ante cuestiones relativas a calidad, costo y cumplimiento, las partes acuerdan expresamente poner su mayor empeño y dedicación para asegurar las exportaciones. Asimismo conviene evitar, en todo caso o cualquier circunstancia, que situaciones conflictivas afecten estas importantes actividades.
3. Las partes coinciden en la necesidad de trabajar juntos, para promover un ambiente de comprensión, respeto mutuo, excelencia y armonía en las relaciones.
GM de A reconoce que sus empleados son clave para el éxito de la Empresa, por lo que considera su obligación alentar la integración

en todo lo relacionado con su grupo de trabajo, la búsqueda de la calidad total, el mejoramiento permanente del ambiente laboral y el desarrollo y capacitación personal.

El SMATA reconoce que un ambiente de trabajo en el cual las iniciativas de sus integrantes son consideradas y alentadas es beneficioso para las partes, por lo que acuerda brindar apoyo constante. Las partes reconocen que están comprometidas a producir excelentes productos, relaciones y comunicaciones con el objetivo de lograr ascendentes niveles de calidad y productividad, en un ambiente que promueva el trabajo en equipo, la calidad de vida laboral y el progreso conjunto.

Anexo al artículo 17

CAPACITACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Programación básica para el período 1994/1998

Proceso de entrenamiento y capacitación de empleados de General Motors de Argentina S.A.

La educación, formación, el entrenamiento y la capacitación de empleados de GM de A, son parte de un proceso continuo que deberá habilitarlos social y técnicamente para enfrentar los desafíos del crecimiento como personas, como miembros de la sociedad argentina y como miembros organizados de la Empresa.

La Empresa reconoce que forma parte del contexto social y económico de Argentina y desea contribuir, con todo el conocimiento y la experiencia acumulados durante décadas, al progreso de sus empleados y espera que, como consecuencia, toda la comunidad se beneficie.

Cabe destacar que los asociados comerciales de GM de A, es decir sus proveedores y distribuidores, deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales, lo que genera un factor multiplicador enorme para el proceso de educación continua que pasamos a describir.

Proceso de educación para el fenómeno de la salud y mantenimiento de la vida y la capacidad física y mental

Necesidad detectada

Fomentar la salud, mantener la integridad y la capacidad física, requieren conocimientos que exceden a los que están habitualmente disponibles. Todas las personas, independientemente de la edad o sexo, deben aprender técnicas y métodos que les permitan vivir más plenamente y, en consecuencia, más felices.

Objetivos del proceso

Todos los empleados de GM de Argentina deberán mantenerse actualizados sobre los medios disponibles para fomentar su salud, y su estado físico, mental y social.

Plan de acción

A través de especialistas en cada uno de los temas abordados serán dedicadas como mínimo 25.000 horas hombre para los empleados de la fábrica en asuntos como:

- * Prevención contra enfermedades infectocontagiosas.
- * Alimentación para la salud.
- * Deportes y ejercicios físicos y de relajamiento.
- * Mantenimiento de la salud mental.
- * Ergonomía.
- * Relaciones interpersonales.
- * Prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- * Salud familiar.
- * Primeros auxilios.
- * Mantenimiento de las capacidades: a) auditiva, b) visual, c) del sistema locomotor, d) del corazón y sistema circulatorio, e) del sistema nervioso, f) digestivo, etc.
- * Alcoholismo y drogas.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinados por los propios grupos de trabajo en planeamiento anual de las actividades educacionales.

Nuevos asuntos serán abordados a medida que el progreso social, científico y tecnológico los indiquen como adecuados.

Proceso de educación para la convivencia en la Empresa y en la sociedad

Necesidad detectada

El conocimiento de las normas que rigen la vida en sociedad no es completo ni claro, provocando potenciales comportamientos inadecuados debido a la falta de comprensión de su alcance, profundidad, importancia y aplicación práctica.

Objetivos del proceso

Todos los empleados de GM de Argentina deberán estar capacitados para entender las necesidades sociales y así participar como miembros activos en los procesos de progreso social.

Plan de acción

A través de especialistas (jueces, representantes del pueblo electos, dirigentes sindicales, profesionales, líderes comunitarios, autoridades militares y eclesiásticas) serán dedicadas como mínimo 5.000 horas hombre para los empleados, a asuntos como:

- * Representación y participación social
- * Legislación del trabajo
- * La Empresa y sus empleados en el contexto social
- * Relaciones familiares: los deberes y derechos
- * Participación femenina en la Empresa y la sociedad

- * Análisis histórico del progreso
- * Legislación del tránsito
- * Normas comunitarias de convivencia
- * El arte como medio de expresión social
- * Neurolingüística

Se espera que cada hora dedicada a este proceso educativo genere varias horas auto-orientadas lo que dependerá del interés personal de cada empleado.

La prioridad y oportunidad de cada curso o conferencia serán determinados por los propios grupos de trabajo en el planeamiento anual de actividades educacionales.

Proceso de educación para la calidad

Necesidad detectada

La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren entrenamiento y capacitación permanentes para que los clientes y usuarios de los productos y servicios de GM de Argentina queden plenamente satisfechos con ellos y permitan que la compañía sobreviva en un ambiente extremadamente competitivo.

Objetivo del proceso

Todos los empleados de GM de Argentina deberán conocer y practicar los sistemas, las técnicas, los medios y recursos que permitan dar a los clientes de la Empresa los mejores vehículos y servicios, al punto que queden entusiasmados y se conviertan en clientes para siempre.

Plan de acción

A través de los especialistas nacionales y extranjeros, empleados de la empresa y clientes, serán dedicadas a los empleados como mínimo 30.000 horas hombre en temas como:

- * Organización para la calidad
- * Normas nacionales e internacionales, conjunto ISO 9000
- * Medición del desempeño: índices, costos, etc.
- * Formación de la mentalidad para la calidad
- * Proceso de mejora continua aplicada a la calidad
- * Sistemas de aprobación, selección y entrenamiento de proveedores y distribuidores
- * Auditoría de calidad
- * Calidad en los sectores administrativos
- * Control estadístico de procesos
- * Responsabilidad por la calidad
- * Sistemas de medición para asegurar la calidad: equipos, aparatos, laboratorios
- * Metrología
- * Características de los procesos bajo el enfoque de calidad
- * Las interrelaciones entre componentes y el todo para generar calidad total

- * Premios nacionales e internacionales relativos al desempeño de la calidad
- * Mantenimiento y calidad
- * Ciencias básicas para la calidad
- * Percepción de los clientes para la calidad de productos y servicios.

Para los primeros integrantes de la empresa los cursos y la práctica serán dados en el extranjero.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinadas por la empresa a través de sus Directores y ejecutada a nivel de grupo de trabajo, siguiendo el planeamiento anual de actividades educacionales.

Proceso de educación para el mantenimiento de la fábrica

Necesidad detectada

Los equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones para producir vehículos deben ser conocidos detalladamente para asegurar el funcionamiento eficiente y libre de riesgos para los que los manejan.

Objetivos del proceso

Capacitar un grupo específico de personas en la fábrica para ejecutar las tareas de mantenimiento de manera profunda y detallada y entrenar a todos los empleados que utilizan los sistemas para que los auxilien eficazmente.

Plan de acción

A través de especialistas, técnicos e instructores del país y del exterior, serán dedicadas a los empleados como mínimo 20.000 horas hombre en asuntos como:

- * Prevención y ataque a incendios
- * Funcionamiento de equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones
- * Sistemas de mantenimiento preventivo total
- * Mantenimiento y productividad
- * Mantenimiento y calidad total
- * Mantenimiento y prevención de accidentes y enfermedades profesionales
- * Mantenimiento y mejora continua
- * Organización del mantenimiento
- * Electrotécnica básica, intermedia, avanzada
- * Comandos eléctricos
- * Corrosión
- * Dispositivos de protección en las máquinas
- * Electrónica I, II y III
- * Electrónica digital
- * Microprocesadores
- * Controladores lógicos programables
- * Periféricos

- * Conversores AC/DC
- * Neumática I, II y III
- * Circuitos neumáticos
- * Hidráulica I, II y III
- * Circuitos hidráulicos
- * Automatización industrial I, II y III
- * Rulemanes, ejes, elementos móviles
- * Lubricación
- * Soldadura (por puntos, MIG, MAG)
- * Mantenimiento de utilidades

Proceso de educación para la manufactura de vehículos

Necesidades detectadas

El sistema de fabricación de los vehículos debe ser detalladamente explicado, entendido y practicado para que se consiga obtener calidad y precio compatibles con los objetivos de obtener clientes entusiasmados con nuestros productos y servicios.

Objetivos del proceso

Obtener resultados que se comparen con los mejores del mundo en términos de producción, calidad, productividad, costo y organización del sistema de fabricación.

Plan de acción

Todos los empleados de la fábrica deberán ser capacitados en una o varias funciones de fabricación, incluyendo entrenamiento teórico y práctico, para asegurar que los vehículos se hagan conociendo y controlando totalmente el sistema productivo. Se dedicarán como mínimo 55.000 horas hombre a los empleados de la fábrica. Los temas tratados serán, entre otros, los siguientes:

- * Sistema celular de trabajo
- * Manufactura simplificada
- * Sistema de mejora continua
- * Trabajo estandarizado
- * Planteamiento de los procesos
- * «Just-in-time»
- * Inventario mínimo
- * Capacidad de proceso
- * Trabajo en equipo
- * Eliminación de las pérdidas
- * Sistema cliente-proveedor interno
- * Manejo de materiales I y II
- * Especificaciones y normas del sistema de fabricación
- * Cambio rápido de herramientas
- * Comunicación interna
- * Controles visuales

- * Auditoría de proceso
- * Ensamble de conjuntos y subconjuntos
- * Chapistería
- * Ensamblado electro-mecánico
- * Soldadura por punto
- * Soldadura MIG/MAG
- * Montajes eléctricos y mecánicos
- * Tapicería
- * Pintura
- * Test para funcionamiento de parte/conjuntos
- * Terminaciones artesanales.

Los primeros integrantes de la empresa tendrán los cursos teóricos y prácticos en el extranjero, para poder adquirir práctica real de trabajo en operaciones semejantes a las que tendrá GM de Argentina.

La prioridad y oportunidad de cada curso será determinada por la empresa a través de sus Directores y ejecutada a nivel de grupo de trabajo.

Proceso de educación para el servicio y la atención de clientes

Necesidad detectada

Todos los empleados que directa o indirectamente (a través de concesionarios) tengan contacto con clientes, deben utilizar, no solamente el sentido común sino también, técnicas efectivas que dejen a los clientes entusiasmados con nuestros productos y servicios.

Objetivos del proceso

Hacer sentir concretamente a nuestros clientes que ellos tienen y merecen la mejor atención, el mejor servicio y los mejores automóviles de Argentina.

Esto deberá expresarse numéricamente a través de índices de satisfacción de los clientes.

Plan de acción

Todos los empleados deberán ser capacitados para actuar como «vendedores», actuando conscientemente cuando cualquier cliente, o potencial cliente, los contacte, formal o informalmente. Serán dedicadas como mínimo 15.000 horas hombre a temas como:

- * Técnicas para obtener clientes para siempre
- * Atención telefónica: cómo y en qué condiciones
- * Cómo ganar la mente y el corazón de los clientes
- * Análisis de reclamaciones y planes de solución
- * Mecanismos de acción para atender los requerimientos de los clientes.

Representantes de los concesionarios, que posteriormente deberán instruir a su personal, también recibirán capacitación especializada.

Proceso de educación de becarios

Necesidad detectada

El crecimiento de la empresa debe ser sustentado a largo plazo, con personas que desde el principio de sus carreras hayan optado por el área automovilística, en cualquiera de sus múltiples actividades.

Objetivos

1. A largo plazo, la fuerza de trabajo deberá estar constituida en por lo menos 30% por personas que empezaron sus carreras como becarios.
2. Contribuir a la formación de la fuerza de trabajo en Argentina cuando los becarios no fueren admitidos en los cuadros de personal permanente.

Plan de acción

1. A partir de 1996 un número de personas equivalente al 2% de la fuerza de trabajo, será iniciado en las diferentes tareas desempeñadas en la empresa y mantenidas en régimen de formación teórico-práctico por el período de dos años.
2. Los cursos serán los mismos dados a los empleados durante el proceso de Educación continua descrito. El horario y las condiciones de trabajo serán aquellos determinados por la Legislación específica.