

## ESPAÑA: MESA DE DIALOGO SOCIAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL

La V Mesa de Diálogo Social integrada por los interlocutores sociales y los Departamentos de Trabajo y Educación, de España, concluyó sus trabajos tras diecinueve reuniones celebradas entre el 13 de julio y el 16 de diciembre de 1996.

Los Acuerdos fueron firmados el 18 de diciembre de 1996 por las organizaciones empresariales: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); y las organizaciones sindicales: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Gallega (CIG) y se concretan en:

- Un acuerdo de bases sobre política de formación profesional, firmado también por los Departamentos de Trabajo y de Educación.
- Dos acuerdos sobre formación continua (bipartito y tripartito) firmado este último también por el Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales.

135

Los objetivos de la nueva política de formación profesional según el acuerdo de bases son:

1. *Vertebrar las tres grandes áreas de oferta de formación profesional: la formación reglada para jóvenes, competencia de los Departamentos de Educación; la formación ocupacional dirigida a desempleados, responsabilidad de los Servicios Públicos para el Empleo; y la formación continua de los trabajadores ocupados, como responsabilidad primera de los agentes sociales.*

2. *Desarrollar un sistema nacional de cualificaciones profesionales, que facilite las correspondencias y equivalencias entre títulos, certificaciones de profesionalidad, certificados de formación continua y acreditaciones de la experiencia laboral, de manera que los trabajadores y los empleadores entiendan más claramente lo que se demanda y lo que se ofrece como cualificación profesional en la totalidad del mercado de trabajo en España.*

3. *Mejorar la transición escuela-empresa, modificando el contrato de aprendizaje para convertirlo en un verdadero contrato de formación, e impulsando las prácticas*

*no laborales en la empresa* que se contemplan en la actual formación profesional reglada o inicial.

4. *Velar por la eficiencia de los procesos de formación continua y de formación ocupacional*, en términos de relacionar más estrecha y flexiblemente los cursos que gestione la Comisión Tripartita para Formación Continua, así como la formación ocupacional para desempleados ofrecida por los Servicios de Empleo, con las necesidades reales del trabajo en un sistema productivo que ha de adaptarse a cambios frecuentes.

5. También recoge el Acuerdo unos **aspectos sustantivos al funcionamiento de todos y cada uno de los subsistemas** de formación profesional, estableciendo un **sistema unificado de información** tanto sobre la evolución de las competencias profesionales que **demandan** las empresas, como sobre las cualificaciones que **ofrecen** la multiplicidad de instancias formativas, públicas y privadas, de todos los ámbitos territoriales, facilitando con ello la libre circulación de los trabajadores en todo el Estado.

- Los anteriores objetivos quedarán integrados en el **II Programa Nacional de Formación Profesional**, que un renovado Consejo General de Formación Profesional, incluyendo a *todas las Comunidades Autónomas*, debe aprobar y proponer al Gobierno desde su constitución.

- Asimismo, lo estipulado en el Acuerdo Bipartito sobre la Formación Continua para trabajadores ocupados en la empresa, forma parte del citado Programa Nacional de Formación Profesional.

136

Este Acuerdo Bipartito entre los agentes sociales queda recogido en un *Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua*, por el que el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (fundamentalmente el INEM) intervendrá en todo el proceso de gestión de esta modalidad de formación y **de modo exclusivo en la gestión económica**. Como novedad, este Acuerdo Tripartito prevé la **inclusión de otros grupos de población activa** que quedaban fuera del anterior, como los trabajadores afiliados al Régimen Agrario de Seguridad Social, los Autónomos, los trabajadores en situación de fijos discontinuos, y otros.

Por último, el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, así como la composición misma del Consejo General de Formación Profesional, impulsarán el *funcionamiento coordinado de instancias de propuesta y seguimiento* de acciones formativas, tanto a *niveles sectoriales* como territoriales.

Madrid, 19 de diciembre de 1996.

## ACUERDO DE BASES SOBRE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

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 la 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.

137

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 para la Formación Continua (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 consideración 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 la 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, debida 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.

138

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 CC.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) y 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 el de 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.

139

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 1396/95, 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 a adecuado a su nueva estructura.

Dichas líneas de actuación seguirían las pautas siguientes:

### **140** 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 aquélla actúe como un elemento dinamizador del tejido productivo.
- Desarrollar los servicios de Orientación Profesional, conectándolas 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 la 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; y
- 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, especialmente 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 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 infraestructura 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.

141

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 la 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.

- Conjugar los referentes de los actuales Certificados de Profesionalidad con los de los Títulos Profesionales (según establece la Disposición Adicional Tercera del RD 797/1995) 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 del 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. Este 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 siendo 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 RD 1396/1995- sobre reconocimiento mutuo de competencias profesionales demandadas en cada Estado para las «profesiones reguladas», se 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», destinada a facilitar la libre circulación de los trabajadores.

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

145

Javier Arenas Bocanegra  
*Ministro de Trabajo y  
Asuntos Sociales*

Esperanza Aguirre y Gil de Biedma  
*Ministra de Educación y Cultura*

José María Cuevas Salvador  
*Presidente de la  
Confederación Española de  
Organizaciones Empresariales*

Antonio Gutiérrez Vergara  
*Secretario General de la  
Confederación Sindical de  
Comisiones Obreras*

Manuel Otero Luna  
*Presidente de la  
Confederación  
Española de la Pequeña  
y Mediana Empresa*

Cándido Méndez Rodríguez  
*Secretario General de la  
Unión General de Trabajadores*

## **BRASIL: PROTOCOLO DE INTENCION DE REESTRUCTURACION PRODUCTIVA Y RECALIFICACION PROFESIONAL**

Suscrito en Brasilia el 19 de febrero de 1997 entre representantes del Ministerio de Trabajo y su Secretaría de Formación y Desarrollo Profesional como organismo ejecutor (en lo sucesivo denominados MTb/SEFOR) el Ministerio de Justicia (MJ) y el Consejo Administrativo de Defensa Económica (CADE) conforme a las siguientes cláusulas y condiciones:

### **Cláusula primera - del objetivo**

El presente protocolo tiene por finalidad el desarrollo, entre el MTb/SEFOR, el MJ y el CADE, en el ámbito de sus atribuciones, de actividades que garanticen la implementación de programas de recalificación y recolocación profesional para trabajadores en situación de riesgo de pérdida del empleo, derivada de procesos de reestructuración y fusión de empresas.

### **Cláusula segunda - de los compromisos**

146

Las partes signatarias se comprometen recíprocamente, con miras a los objetivos del presente protocolo, en el ámbito de sus atribuciones, a:

I) actuar conjuntamente en la evaluación de programas de recalificación y recolocación profesional para trabajadores bajo riesgo de pérdida del empleo, implantación ésta derivada de procesos de reestructuración o fusión de empresas; esta vinculación comprenderá, entre otras, las siguientes acciones:

- a) proponer requisitos para la adopción de compromisos de desempeño, a tenor del artículo 58 de la ley 8.884/94;
- b) apoyo técnico para supervisar los requisitos de los compromisos de desempeño supracitados;
- c) realización de mutuas consultas sobre los temas empleo y competencia;

II) actuar como instancia de enlace y apoyo ante otros organismos gubernamentales y no gubernamentales involucrados o interesados en la implantación de los referidos programas, en especial ante el CODEFAT, el Sistema Público de Empleo, las Secretarías de Trabajo, las Comisiones Estaduales de Empleo, sindicatos y agencias de educación profesional;

III) promover y apoyar acciones de avance conceptual y metodológico sobre el tema de la educación profesional y del trabajo en el contexto de la reestructuración

productiva, garantizando el reconocimiento y el respeto a la diversidad social, económica y cultural de los trabajadores;

IV) intercambiar informaciones, documentos y el apoyo técnico-institucional necesario para obtener los fines del presente protocolo;

V) procurar la viabilidad y la optimización de los recursos financieros, para garantizar la implementación y sostenimiento de las acciones previstas;

VI) designar de oficio, en el plazo de 10 (diez) días, a contar de la fecha de la firma del presente protocolo, a los respectivos coordinadores de este instrumento, en el ámbito de cada organismo, que acompañarán la ejecución de las actividades previstas en la cláusula primera.

### **Cláusula tercera - de la ejecución del protocolo**

Con miras a hacer operativo el presente protocolo, las partes deberán establecer, por vía epistolar, en el término de hasta 60 (sesenta) días a contar de la fecha de la firma de este instrumento, el cronograma, el detalle de las metas a alcanzar, las actividades a desarrollar y las respectivas responsabilidades en lo que atañe a recursos humanos y materiales empleados.

#### ***Subcláusula primera***

Los programas que vayan a ser llevados a cabo deben respetar las disposiciones contenidas en las leyes N° 8.884, de 11 de junio de 1994, y N° 8.666, de 21 de junio de 1993, y en la Instrucción Normativa de la STN/MF N° 01, de 15 de enero de 1997, publicado en el Diario Oficial de la Unión del 31 de enero de 1997, y demás normas que regulan la especie.

147

#### ***Subcláusula segunda***

El presente instrumento no tendrá gravamen, por lo que no genera obligación alguna para las partes, inclusive la de indemnizar en caso de que no sean realizadas las acciones previstas en él.

### **Cláusula cuarta - de la vigencia y de la rescisión**

La vigencia del presente instrumento comenzará a partir de la fecha de su firma y finalizará el día 31 de diciembre de 1999. El presente acuerdo podrá ser denunciado, en cualquier tiempo y por cualquiera de las partes, mediante manifestación expresa hecha con una antelación mínima de 30 (treinta) días, o rescindido de pleno derecho, independientemente de interpelación judicial o extrajudicial, por su incumplimiento, supervención de norma legal o hecho que la haga material o formalmente irrealizable.

### **Claúsula quinta - de la modificación**

Este instrumento podrá ser modificado en cualquiera de sus cláusulas y disposiciones, salvo en cuanto a sus objetivos, mediante un Término Aditivo, de común acuerdo entre las partes, siempre que tal interés sea manifestado previamente por una de las partes, por escrito, en tiempo hábil para su tramitación dentro del plazo de vigencia de este instrumento.

### **Claúsula sexta - de la publicación**

El MTb realizará, a sus expensas, la publicación en el Diario Oficial de la Unión de la copia del presente instrumento, en el plazo y en la forma del artículo 61, párrafo único, de la ley N° 8.666/93, armonizado con el artículo 33, inciso II y párrafo 2°, del decreto N° 93.872/86.

### **Claúsula séptima - de la jurisdicción**

Las partes eligen la jurisdicción de Brasilia, Distrito Federal, para dirimir cualesquiera dudas o controversias que eventualmente pudieran surgir de la ejecución del presente instrumento, con expresa renuncia a cualquier otra, por más privilegiada que sea.

Por estar de acuerdo, las partes firman el presente instrumento en 4 (cuatro) vías de igual tenor y forma, en presencia de testigos que también lo suscriben.

148

Brasilia-DF, 19 de febrero de 1997.

PAULO DE TARSO DE ALMEIDA PAIVA  
*Ministro de Estado  
de Trabajo*

NELSON JOBIM  
*Ministro de Estado  
de Justicia*

NASSIM GABRIEL MEHEDFF  
*Secretario Nacional-SEFOR*

GESNER OLIVERA  
*Presidente del CADE*