

a p o r t e s p a r a e l

diálogo social y la formación

2

Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa

Beatriz Cappelletti

con la colaboración de

Jutta Schütz, Clarisa Soto y Miguel Herrera

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2000

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, 2000

ISBN 92-9088-110-0

CAPPELLETTI, B.; SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M.
Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa. Montevideo : CINTERFOR, 2000.

119 p. il. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 2)

Bibliografía: p.79-81

ISBN: 92-9088-110-0

/NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ /CONCERTACIÓN SOCIAL/
/FORMACIÓN PROFESIONAL/ /PROGRAMA DE FORMACIÓN/
/ARGENTINA/ /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.

E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy

Página *web*: <http://www.cinterfor.org.uy>

Hecho el depósito legal núm. 320.055/2000

Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT

ÍNDICE

Introducción	5
Precisiones Metodológicas	9
I. Negociación Colectiva sobre Formación Profesional	13
1. Características de la Negociación Colectiva en el país	13
2. Convenios Colectivos que regulan aspectos de Formación Profesional	18
3. Descripción y análisis de las Cláusulas Convencionales relacionadas con la Capacitación Laboral	18
4. Algunas conclusiones	32
II. Diálogo Social sobre Formación Profesional	35
1. Diálogo Social y Formación Profesional en la Argentina de los noventa	35
2. Acuerdos Sociales que incluyen compromisos sobre Formación Profesional	37
3. Algunas conclusiones	52
III. Ambitos de Participación en la Formación Profesional	55
1. Participación y Formación Profesional en Argentina (1990/99) .	55
2. Organismos de Participación en el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación	57
3. Organismos de Participación apoyados o impulsados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	61
4. Algunas conclusiones	71
Síntesis y Reflexiones Finales	73
Referencias bibliográficas	79
Anexo (Textos de Convenios Colectivos y acuerdos con contenidos relevantes en materia de formación profesional)	83

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto indagar la revalorización de la formación profesional en el sistema de relaciones laborales en Argentina, a partir del análisis de tres mecanismos: la negociación colectiva, el diálogo social y las instancias de participación institucional. Se analizará el grado de desarrollo de cada una de estas formas de intercambio social y con el estado, y los modos de asunción del tema formativo por estos ámbitos de concertación y negociación.

Para investigar la evolución y el modo de articulación del diálogo social en la formación profesional en Argentina, es necesario recorrer los avatares de la concertación y negociación social en nuestro sistema de relaciones laborales. Sistema reconocidamente “negocial” desde su impronta fundacional en la década del cuarenta.

En efecto, la convergencia de las secuelas del proceso de industrialización sustitutiva promotor de la formación de una clase obrera industrial y un empresariado nacional, unidos a fuertes mutaciones políticas que favorecen el desarrollo de un movimiento sindical vigoroso y un estado interventor en la economía y tutelar de las relaciones laborales, son los fundamentos en los que se desarrolla el tripartismo orientado por el estado durante la gestión del gobierno peronista (1945-55): *“El peronismo se planteó y logró canalizar los conflictos laborales y sociales hacia la negociación social bajo la tutela del Estado. La Concertación social regulada en Argentina nace con el peronismo”* (GODIO, 1995, p. 121). El impulso a la organización gremial de trabajadores y empleadores, la promoción de la negociación colectiva y la creación de institutos sociales de participación, se enumeran como las razones que ubican en este período el punto de partida de la concertación social en el país.

En materia de formación profesional, se configura un proceso de vinculación del aprendizaje con el trabajo, impulsado por el estado y con participación activa de los sindicatos. La creación de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, las escuelas-fábrica, la Universidad Obrera Nacional y la multiplicidad de escuelas sindicales creadas en el período, son ejemplos significativos de esta modalidad fundacional referida, que difiere de otros sistemas

latinoamericanos que cuentan con una mayor configuración estado-empresarial, tal como lo señalan los estudios comparados de Cinterfor/OIT en la región.

Una etapa que revitaliza el debate y las propuestas sobre instancias de concertación social, se desarrolla a lo largo de los sesenta (período previo a la interrupción democrática de 1966)¹, caracterizada por una intensa actividad de convocatoria al diálogo social, la cual ya no es patrimonio exclusivo del estado, sino que se instala en la iniciativa social. Tales propuestas y experiencias, que en algún caso lograrán una configuración institucional – proyectos de creación de un Consejo Económico y Social; creación del Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil -, reconocen la influencia de un movimiento más amplio, internacional, a favor de la creación de instituciones de negociación tripartitas: *“El modelo de gobernabilidad que se afianza después de la segunda guerra mundial en las democracias occidentales –paradigmático de lo que debe entenderse como Estado Social de Derecho– supone esa fórmula ‘triangular’ de organización del sistema, en el cual la interacción entre administración, sindicatos y organizaciones empresarias cumple una función de selección de las demandas...que permite controlar los efectos del ciclo económico y planear consensualmente el desarrollo”* (PORTANTIERO, 1987). En efecto, en la inmediata posguerra, emergen en Europa diversas modalidades de concertación social, a la vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve a través de su filosofía y acciones políticas y por medio de los convenios internacionales del trabajo, la formación de institutos de concertación social.

Nuevamente la formación profesional reconoce lo acontecido en el marco del diálogo socio-laboral: la creación del CONET², organismo público descentralizado y de constitución tripartita, que será el ámbito rector – y ejecutor - en materia de formación técnica y profesional hasta hace casi una década³.

Se sucede luego un largo período de “concertación entre paréntesis”, en el cual se atraviesan dos dictaduras, con un fugaz y traumático proceso de transición entre ellas como es el tercer período peronista (1973-76) en el que se desarrollan experiencias inconclusas de participación y diálogo social⁴.

1 En estudios anteriores (CAPPELLETTI, 1985) hacemos referencia a las distintas propuestas de concertación de la etapa.

2 Consejo Nacional de Educación Técnica, creado en 1959 en jurisdicción del entonces denominado “Ministerio de Educación y Justicia”. Su Consejo Directivo estaba integrado por representantes del estado, de las asociaciones profesionales docentes, de organizaciones de empresarios y sindicatos.

3 En 1991 se transfieren competencias de FP al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

4 Este corto período de transición entre dos dictaduras (1973-76) presenta propuestas relevantes de acuerdo y concertación social (CAPPELLETTI, 1985); éstas se vuelven inconclusas por la crisis interna del gobierno y el posterior golpe militar. Es destacable en cambio, la intensa actividad en el ámbito de la negociación colectiva: durante 1975 se registró la mayor actividad negocial de las últimas décadas, con fuerte predominio de la negociación por actividad. Volveremos sobre el tema en el capítulo siguiente.

Con la transición democrática en 1983 se retoma la idea del acuerdo y la concertación, a nivel del sistema y los actores políticos (Acta de Coincidencias Políticas, junio de 1984) y también en el marco del sistema de relaciones laborales, con propuestas de concertación económico-social (Mesa de concertación, agosto 1984; Conferencia Económica y Social, 1985). Algunos análisis de la etapa (PORTANTIERO, 1987; GAUDIO y THOMPSON, 1990; GOLDIN, 1996) coinciden en el rumbo errático y frustración de las convocatorias emanadas del gobierno radical: la invitación al diálogo no provenía de una estrategia genuina de concertación, sino para compensar efectos de derrotas parlamentarias o, eventualmente, buscar legitimidad de políticas diseñadas previamente de modo unilateral.

El diálogo entre el gobierno y los actores sociales está centrado en ejes “laborales” clásicos: recuperación de la negociación colectiva, normalización de las asociaciones sindicales, obras sociales, salario, que serán puntos recurrentes en la agenda tripartita. En esta etapa la formación profesional no figura en el diálogo socio-laboral y está anclada en el mundo educativo, y en el esfuerzo de capacitación llevado adelante por sindicatos, empresas e instituciones de la sociedad civil, de un modo paralelo, sin marco alguno de integración.

Hacia el final del gobierno del Presidente Alfonsín, se produce la reapertura del proceso de negociación colectiva y la reconstitución del Consejo del Salario⁵. Para algunos analistas, estas decisiones revitalizan el diálogo social de un modo más institucionalizado en el marco de la negociación de convenios colectivos, y en el establecimiento de un mecanismo institucional de participación sectorial. En la opinión de un entrevistado con alto protagonismo en la etapa, *“este es el primer hito —o antecedente inmediato— del diálogo social de los noventa”*.

En julio de 1989 asume un nuevo gobierno peronista encabezado por el Presidente Menem. Desde su inicio el gobierno encara una profundización del proceso de ajuste estructural en la economía del país, con decisiones de política que —en palabras de un analista entrevistado— *“en ningún momento perderían ese sesgo consistente de unilateralidad”*. Este proceso de reestructuración productiva impondrá fuertes límites a la negociación social en los primeros tramos de la administración menemista y será una variable fuerte en la definición del tono y alcances de la concertación —negociación colectiva, diálogo social, participación sectorial— que tendrá lugar a lo largo de la década. Estos mecanismos de intercambio social y su articulación con la temática de la formación profesional en la Argentina de los noventa, son objeto de análisis del presente trabajo.

5 En febrero de 1988 el gobierno de Alfonsín reconstituye el Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNSM), cuya creación en 1964 mencionamos en párrafos anteriores. Ese mismo año se sanciona la Ley N° 23.545 que restablece la vigencia de la Ley N° 14.250 de CCT con algunas modificaciones, y se sancionan dos normas complementarias: la Ley N° 23.546 que regula el procedimiento en la negociación y la Ley N° 23.544 que ratifica el Convenio núm. 154 de la OIT sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

Atraviesa todos estos períodos una tradición muy fuerte de relaciones laborales con actores empresarios y sobre todo sindicales, con plataformas propias, con estrategias y políticas diferenciadas, con disposición a negociar, a dialogar, a participar. Tradición fortalecida por una normativa de fomento negocial, profundizada en la legislación laboral que, desde fines de los ochenta, ha seguido una doble tendencia en lo que respecta a la formación y capacitación laboral: por una parte, promoción de la formación profesional a tono con las tendencias prevalecientes en otros países (BARBAGELATA, 1996) y en segundo término fomento de la inclusión de la capacitación laboral en la negociación colectiva⁶.

Pero en los noventa -en paralelo a este impulso normativo- se produce un movimiento paradójico: la normativa pierde vigor, al instalarse “con fuerza” el mercado. Esto repercute en la dinámica de los actores: el movimiento sindical se desubica, intenta autorreferirse a sus tradiciones de negociación política y tutela normativa, pero queda sometido a una estrategia de supervivencia organizacional.

En cuanto a la formación, ésta se transforma en una demanda creciente del sector del trabajo: discutir sobre calificaciones del trabajo es un modo posible de discutir sobre productividad, ineludible en el nuevo contexto. Pero exige un adiestramiento especial de los dirigentes sindicales para adecuarse a los cambios de entorno y de interlocutores, ahora más centrados en la figura del empresario antes que la cámara, y en la unidad productiva como espacio hegemónico de la nueva negociación.

Paralelo a esta trayectoria, la FP como fenómeno del sistema educativo se desliza por un plano inclinado; sus interlocutores sociales específicos, ven cerrarse el escenario histórico, de la mano de la Reforma del Estado. La clausura de la experiencia del CONET en 1995, incorporó un elemento de incertidumbre y confusión entre los referentes sociales “históricos” de la Formación Técnica y Profesional: se descentralizan los centros de FP y las escuelas técnicas, y surgen nuevos actores en los mercados privados de formación y en ámbitos descentralizados en el nivel local.

Este panorama fue acompañado por un actor estatal que ha tenido un rol muy débil, destinando escasos esfuerzos y recursos para objetivos más estratégicos, como la construcción social de un sistema de formación profesional. En este sentido, necesitamos producir una reversión de la tendencia: devolver al Estado su rol protagónico para potenciar la dinámica que hoy adquiere la formación en la negociación colectiva y fortalecer su articulación “hacia arriba” en espacios de acuerdo social - genuinos, confiables, continuos - en torno a las reglas básicas de un sistema nacional de formación profesional para el país. Por otra parte promover y reforzar el rol de los actores sociales, para favorecer su intervención como corresponsables del desarrollo de las competencias de la población.

⁶ Volveremos sobre el análisis de la normativa en diferentes apartados del trabajo. En anexos incluimos una síntesis de textos legislativos seleccionados y nuestros comentarios.

Precisiones Metodológicas

El análisis abordará:

- la revalorización de la FP en el sistema de relaciones laborales argentino y la asunción del tema formativo por los interlocutores sociales; y lo hará a través de la evolución de tres mecanismos: la negociación colectiva, el diálogo social y la participación.

En cada caso, se centrará en las siguientes cuestiones :

- grado de desarrollo en el sistema de relaciones laborales argentino;
- modalidad de tratamiento del tema formativo;
- análisis de casos más salientes en cuanto a la dinámica de la formación profesional en el intercambio bi o tripartito;
- indagación sobre la eficacia práctica o impacto de los convenios/acuerdos/institutos analizados.

El trabajo se organiza en tres apartados, del modo siguiente:

I. Negociación colectiva sobre formación profesional

Este capítulo contiene una caracterización del proceso de la actividad negocial de los últimos años en Argentina, y un análisis de un conjunto de convenciones colectivas sobre FP, de rama, actividad o empresa, en las cuales se incluye la temática de la capacitación. Del total de Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) y acuerdos (anexos a CCT o actualizaciones parciales) homologados en las rondas negociales del período 1991/99, se analizó una muestra de aquellos que incorporan cláusulas ligadas a la capacitación laboral. La selección de 37 casos (10% de los CCT y acuerdos que contienen cláusulas de capacitación en el período) se realizó considerando asimismo, las actividades o sectores económicos que presentan un ritmo negocial significativo debido al impacto de las privatizaciones, las inversiones extranjeras, y el surgimiento, reestructuración o la reactivación de algunas actividades. Se ha incluido también un conjunto de CCT relevantes por las características de sus cláusulas relacionadas con la capacitación. Además, en el conjunto seleccionado, algunos CCT están regulados en el marco de la Ley 24.467 (Estatuto para la PyME), si bien no se particularizó especialmente el análisis sobre el sector de la pequeña empresa, dado que registró un bajo nivel negocial.

El análisis focaliza su mirada en cinco dimensiones relacionadas con la capacitación laboral: i) objetivos de la capacitación; ii) características de la capacitación; iii) mecanismos de participación; iv) instituciones a cargo de la capacitación; y v) financiamiento. Se complementa, en algunos casos, con las opiniones de especialistas y dirigentes sobre las características del proceso que llevó a pac-

tar sobre esta materia en los CCT, y sobre los resultados y el impacto de los aspectos que fueron regulados.

II. Diálogo Social sobre formación profesional

Se analizan aquí una serie de acuerdos sociales que incluyen compromisos en materia de FP. Los acuerdos analizados son mayoritariamente de naturaleza tripartita (estado y actores sociales), si bien se incluyen dos casos de acuerdos bipartitos. El requisito de inclusión fue que en ellos participaran representantes de empleadores y trabajadores, quedando fuera del análisis acuerdos unilaterales entre el gobierno y una de las partes sociales⁷.

Se relevaron acuerdos en el nivel nacional, sectorial y regional o local. Se incluyen documentos de diferente rango en cuanto a la formalización de los compromisos establecidos (acuerdos firmados o simplemente documentos de consenso). Para su incorporación se priorizó que fueran resultado de un consenso tripartito, evidenciando un estado del “diálogo social” en materia de FP.

El análisis de casos tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: i) naturaleza del acuerdo y carácter de los compromisos asumidos; ii) objetivos genéricos en materia de FP; iii) características de las representaciones; iv) destinatarios de las acciones promovidas; y v) tipo de instrumentos creados y recursos movilizados para su concreción.

Complementariamente, el análisis incorpora opiniones de especialistas con protagonismo en la materia, a fin de ampliar aspectos sobre la dinámica de los acuerdos, las características del contexto previo a su firma, las circunstancias y modalidades por las que se incorporaron a la FP, y sobre los resultados e impacto de los compromisos asumidos.

III. Ámbitos de participación en la formación profesional

Se desarrollan en este apartado algunas de las principales iniciativas de participación institucional de los actores sociales en materia de FP en los últimos años. Con el fin de describir tendencias que marcan actualmente los esfuerzos desarrollados en esta dirección, se tomará como referencia aquellos organismos y mecanismos que los Ministerios de Cultura y Educación y de Trabajo y Seguridad Social de la Nación impulsan o apoyan con el objeto de fomentar la participación bi o tripartita a nivel nacional, territorial y sectorial.

La descripción de las iniciativas desarrolladas se orientará por los siguientes aspectos: i) motivos y antecedentes que impulsaron su constitución; ii) objetivos

⁷ Se excluye, por lo tanto, el “Acta de coincidencias” suscripta por la Confederación General del Trabajo (CGT) y el gobierno nacional en mayo de 1997.

y funciones; iii) composición; iv) modelo de funcionamiento; y v) principales avances y dificultades.

El análisis incorpora la visión de especialistas y responsables de programas asociativos en materia de FP de las áreas laboral o educativa.

En todos los casos analizados (CCT, documentos de consenso, institutos de FP), la enumeración y el análisis no pretenden ser exhaustivos.

Para el presente estudio se consultaron diversas fuentes, además de la bibliografía especializada:

- Legislación argentina en materia de formación profesional y negociación colectiva con el objetivo de identificar el grado, características y posibilidades que la normativa habilita para estimular la capacitación laboral a través de la negociación colectiva.
- Convenios y Acuerdos (anexos a CCT o actualizaciones parciales) Colectivos firmados en el periodo 1991/99, que contienen cláusulas de capacitación laboral. Se analizaron 37 casos agrupados del siguiente modo: *sector servicios (empresas privatizadas); sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades; industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas; otros CCT de relevancia (aquí se incluye – entre otros – el primer convenio colectivo regional del Mercosur).*
- Información, base de datos y aportes del equipo técnico de la Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales de la Secretaría de Trabajo del MTSS.
- Dirigentes de organizaciones sindicales y empresarias representativas de algunos de los sectores seleccionados para el estudio de la dinámica de la negociación colectiva sobre capacitación laboral.
- Acuerdos de alcance nacional interprofesionales, pactos sociales, documentos de consenso o acuerdos marco, bi o tripartitos. Acuerdos de nivel sectorial –bi o tripartitos– celebrados fuera del marco de la negociación colectiva, y acuerdos regionales.
- Documentación relativa a la constitución o promoción de ámbitos de participación en la FP en las órbitas de los Ministerios de Cultura y Educación de la Nación (MCyE) y de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTSS). Se tuvo en cuenta la participación en el nivel nacional, sectorial y regional o local.
- Responsables y cuadros técnicos de programas públicos de formación profesional que incorporan la participación de los actores del mundo del trabajo (Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral del MTSS; Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) del MCyE).
- Especialistas de distintas disciplinas y ámbitos de actividad profesional, que fueron consultados en diversos tramos del trabajo, y aportaron su visión

general sobre la temática, opiniones que - de modo explícito o no -, fueron incorporadas al trabajo y enriquecieron mucho nuestras reflexiones sobre el tema.

I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Características de la Negociación Colectiva en el País

Desde 1953 hasta 1988, la práctica negocial fue discontinua, alternándose momentos de normalidad, con períodos de clausura de la negociación colectiva.

Durante 1975 se registró la mayor actividad negocial de las últimas décadas, con fuerte predominio de la negociación por actividad. A partir de 1976 la negociación colectiva se estanca debido a la interrupción de las instituciones democráticas y del estado de derecho.

Recién en 1988 se sanciona la Ley N° 23.545 que restablece la vigencia de la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, con algunas modificaciones, y se sancionan además dos normas complementarias: la Ley N° 23.546 que regula el procedimiento en la negociación, y la Ley N° 23.544 que ratifica el Convenio N° 154 de la OIT sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

A partir de 1991, como consecuencia de los cambios estructurales instrumentados en el país, la instalación de nuevas empresas, la privatización de los servicios públicos, y los nuevos conceptos en gestión empresarial y organización del trabajo, se produce un giro en la dinámica negocial, con fuerte predominio de la negociación por empresa. Durante este período, se sancionan reglamentaciones a la normativa citada, que imponen la obligación a las partes de negociar cláusulas salariales bajo criterios de productividad, y promueven además la negociación articulada de módulos aplicables únicamente a la unidad productiva, respecto del convenio que regula la actividad. El panorama a la fecha es el siguiente⁸:

8 Se ha omitido en este estudio el abordaje sobre la cantidad de trabajadores convencionales, dado que las fuentes de información consultadas al respecto no presentan datos actualizados ni homogéneos.

NIVEL	Convenios Colectivos de Trabajo Vigentes ⁹							
	Año 75	%	Período 88/90	%	Período 91/ENERO 99	%	TOTAL	%
ACTIVIDAD Y RAMA	304	69	118	80	136	36	558	57
EMPRESA	136	31	30	20	252	64	418	43
TOTAL	440	100	148	100	388	100	976	100

Fuente: Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales –Secretaría de Trabajo- MTSS

El nivel de negociación colectiva, primordial en nuestro país hasta fines de los años '80, fue el de actividad o rama, a través de convenios suscriptos entre el Sindicato o la Federación y la Cámara empresaria respectiva a nivel nacional. A partir de los '90 se producen una serie de modificaciones en la representación empresaria con fuerte impacto en el sistema y en el funcionamiento de la negociación colectiva.

Las cámaras comienzan a debilitarse, a perder su representatividad, su capacidad de liderazgo sobre las empresas del sector y su poder de *lobby*. Varios cambios en el contexto influyen sobre su rol tradicional: i) se traslada la regulación de los precios de los bienes y servicios, en manos del Estado, a las fuerzas del mercado; ii) los salarios entran en un proceso de estabilidad; iii) las economías regionales empiezan a reclamar un lugar dentro de la negociación. Esta situación profundiza los conflictos al interior de las cámaras por la diferenciación entre empresas: firmas exportadoras vs. otras orientadas al mercado interno; grandes vs. PyMEs; mayor presencia de inversiones transnacionales que imprimen una particular gestión de recursos humanos (TOMADA, 1999).

Esta dinámica contribuye a que se vaya marcando la tendencia actual de la negociación al nivel de la empresa, articulada con el convenio de actividad. La contraparte sigue siendo la Federación o el Sindicato a nivel nacional.

Por otra parte, se observa en los últimos años una cierta resistencia a negociar por parte de ambos actores sociales en un contexto de progresivo retiro de la intervención del Estado. Por el lado de las empresas, ya se mencionó la dificultad sobre la conformación de su representación, sumada a su preferencia por acuerdos al interior de la firma, por las negociaciones informales o por la implementación de hecho en las unidades productivas de modificaciones en las relaciones de trabajo. Esta situación se potencia en una posición relativa ventajosa para el sector empresario, producto de las transformaciones estructurales de la economía y de una tendencia a sólo querer negociar "a la baja".

9 Se incluye la totalidad de los CCT vigentes, es decir, todos aquellos que no han sido denunciados formalmente con independencia de su real aplicación, como podría ser el caso de los correspondientes a empresas que han cerrado, o las ex empresas estatales de servicios públicos actualmente privatizados, entre otros posibles. Esta aclaración impacta particularmente sobre la cifra de los CCT de empresa de 1975. Los datos del año 1999, corresponden al período enero-junio.

Por su lado, los sindicatos, en una posición de mayor debilidad en cuanto a su grado de influencia política y social, y al conocimiento profundo de las implicancias del cambio tecnológico y organizacional (aspectos obviamente liderados por el sector empresario), adoptan una postura defensiva orientada a no ceder “conquistas” y a lograr la supervivencia de la organización gremial. A esta situación se agregan los conflictos inter e intra sindicales con respecto a la representación de la actividad, a raíz del uso de nuevos materiales para la producción de determinados bienes; de la prestación de nuevos servicios; etc. Las cuestiones de representación también se verifican con relación a los cambios en las categorías funcionales, debido a las modificaciones en la organización del trabajo (polivalencia; polifuncionalidad; superposición del rol tradicional del supervisor con el del operario que desarrolla funciones de “líder”).

Como puede observarse en el cuadro anterior, aún están vigentes CCT firmados en 1975 y también se ha producido una importante descentralización de la negociación a nivel de las empresas. En este sentido, a partir de 1991 se comprueba una importante reducción de la negociación colectiva en los niveles intermedios, creciendo los acuerdos a nivel de empresas (GOLDIN, 1999).

La lenta renovación de los CCT más antiguos se relaciona con el panorama de la dinámica negocial descripto más arriba y con el principio de ultratractividad reglamentado por la legislación vigente¹⁰. Pese a esta situación, se ha renovado aproximadamente el 34% de los CCT negociados en 1975¹¹. Algunos de los convenios de actividad vigentes desde hace 25 años son importantes por la cantidad de trabajadores que cubren y por los sectores de actividad involucrados: mercantiles, metalúrgicos, bancarios, transporte automotor.

Como consecuencia del proceso, coexisten en la actualidad tres grandes grupos de convenios (TOMADA, 1999):

1. Los CCT -predominantemente de actividad- de 1975, aún no renovados.
2. Convenios colectivos tanto de actividad como de empresa que comenzaron a negociarse a partir de 1988, los cuales tienen alguna dinámica de actualización y también algunas dificultades de renovación debido a los problemas de representatividad de la Cámaras y de los Sindicatos ya descriptos.

10 Sobre este punto existe en nuestro país un fuerte debate. Este principio sustenta que un CCT sólo puede ser sustituido por uno nuevo, es decir, que hasta tanto no se renueve permanece vigente el CCT anterior. Por un lado, hay quienes coinciden en que esto significa un verdadero freno a la negociación; los sectores empleador y trabajador amparándose en la ultratractividad se niegan muchas veces a negociar. La otra posición señala que la supresión de este principio implicaría un desequilibrio en la negociación, dado que al momento de vencer el CCT y frente a la dilación o negativa de negociar por parte del sector empresario, entraría en vigencia la Ley de Contrato de Trabajo, quedando sin efecto obligaciones y regulaciones pactadas en las convenciones en beneficio de los trabajadores.

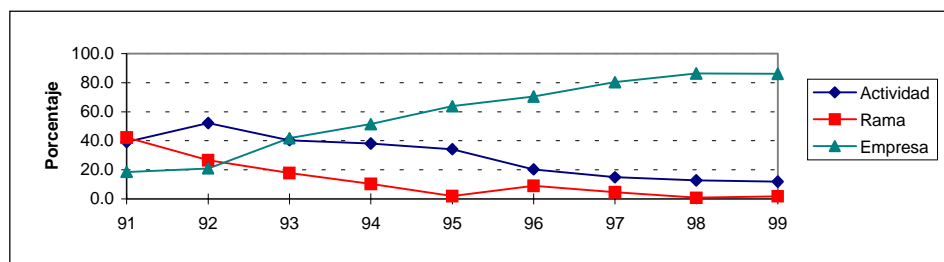
11 En 1975 había 456 CCT vigentes por rama de actividad (GOLDIN, 1999) y en la actualidad (junio 99) quedan 304.

- Los CCT -predominantemente de empresa- negociados a partir de 1991, producto del nuevo contexto de la economía argentina (privatización de empresas; inversiones extranjeras; etc).

Cabe destacar, que no se podría hablar de un cuarto grupo ligado a los convenios para el sector de pequeñas empresas (regulados por la Ley N° 24.467 sancionada en 1995), debido a que ellos no han alcanzado suficiente desarrollo.

Con respecto a la vigencia de los convenios colectivos, hoy – a diferencia de fines de los '80- tienen una mayor duración (dos o más años), debido a la estabilidad económica del país y a la necesidad de las empresas en regular sus relaciones laborales de manera más estable. Al mismo tiempo, estos convenios dan lugar a la aparición de mecanismos de negociación permanente, a través de la creación de órganos de coparticipación o Comisiones Paritarias con funciones más amplias a las pautadas por la legislación¹², que dinamizan los procesos. Se da respuesta de esta manera, a la necesidad de mantener actualizado el convenio, ya sea por los cambios tecnológicos o en el proceso de trabajo, o para resolver conflictos sin necesidad de recurrir al MTSS.

En este mismo sentido de lograr algún tipo de adecuación de los CCT, y frente a las dificultades antes señaladas con respecto a acelerar la renovación de todas las convenciones vigentes, se ha producido un importante proceso de actividad negocial a través de la firma de acuerdos anexos a los CCT o actualizaciones parciales de éstos. En el periodo 1991 - junio/99, se registraron 388 CCT (actualmente vigentes) y simultáneamente se efectivizaron –durante el mismo período- 1.214 anexos o renovaciones parciales, a los cuales genéricamente se los denomina en este estudio “acuerdos”. La actividad negocial en estos últimos años asciende, por lo tanto, a 1.602 casos¹³.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos aportados por la Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales – Secretaría de Trabajo – MTSS.

12 En el análisis que se realiza más adelante –en este mismo capítulo- se amplía esta temática, vinculándola específicamente con los órganos que tienen incumbencia en materia de capacitación.

13 Fuente: Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales. Secretaría de Trabajo - MTSS.

Para finalizar este panorama sobre la práctica de la negociación colectiva en nuestro país en los últimos años, corresponde hacer algunos comentarios sobre los contenidos regulados convencionalmente. Los nuevos temas giran en torno a: organización del trabajo; jornada; productividad; esquemas de remuneración variable; capacitación; derecho a la información; mecanismos alternativos para la resolución de conflictos; subcontratación; reducción de categorías y nuevas calificaciones y competencias. En el período 1991 - junio/99, considerando los 1.602 CCT y acuerdos negociados, se identifican los siguientes contenidos:

CLÁUSULAS MÁS FRECUENTES	CCT Y ACUERDOS QUE CONTIENEN ESTAS CLÁUSULAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CCT Y ACUERDOS
AFECCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	571	35.6%
HABILITACIÓN DE FORMAS CONTRACTUALES PROMOVIDAS	484	30.2%
MOVILIDAD O POLIVALENCIA FUNCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO	478	29.8%
CAPACITACIÓN	369	23.0%
MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS	363	22.6%
DISTRIBUCIÓN ANUAL DE VACACIONES	355	22.1%
REASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y CRITERIOS SELECTIVOS EN PROMOCIÓN Y VACANTES	324	20.2%
REGLAMENTACIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES	239	14.9%
USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	197	12.3%
COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA	137	8.5%

Fuente: Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales – Secretaría de Trabajo - MTSS

Como puede observarse, la negociación sobre aspectos vinculados a la capacitación ocupa el cuarto lugar entre las cláusulas más frecuentemente acordadas. La inclusión de esta temática ha ido creciendo en el período, y se registra con mayor frecuencia en los CCT de los sectores electricidad, gas y agua; industria manufacturera; transporte; y servicios ¹⁴.

La normativa que regula la relación “negociación colectiva - capacitación” es sólo de fomento, abriendo por tanto numerosas posibilidades para que los actores sociales definan colectivamente todos los aspectos atinentes a la formación profesional.

¹⁴ En el análisis de las cláusulas relacionadas con la capacitación que se realiza más adelante, se seleccionan convenios correspondientes a estos sectores.

2. Convenios Colectivos que regulan aspectos de Formación Profesional

Los CCT y acuerdos articulados que se analizan en el próximo apartado se pueden agrupar de la siguiente manera:

SECTOR SERVICIOS: EMPRESAS PRIVATIZADAS. Las empresas privatizadas han firmado con celeridad una diversidad de convenios colectivos posteriores a la privatización.

SECTORES VINCULADOS AL SURGIMIENTO DE NUEVAS ACTIVIDADES. Las reformas al régimen jubilatorio y al de accidentes de trabajo, así como la expansión de los seguros de vida y la introducción de los seguros de capitalización y retiro, han otorgado al sector seguros una fuerte dinámica en materia de negociación colectiva. Otras de las actividades que se han expandido son las de comidas rápidas (*fast-food*), elaboración y despacho (*delivery*) de alimentos.

INDUSTRIA MANUFACTURERA; TERMINALES AUTOMOTRICES Y AUTOPARTISTAS. El sector automotriz ha sido el referente histórico en materia de empleo industrial, organización del trabajo y de concentración dinámica de trabajadores por unidad productiva. En los últimos años la instalación de firmas de capital internacional ha profundizado un nuevo modelo de convenios colectivos en el país (NOVICK, 1996).

OTROS CCT DE RELEVANCIA. Si bien en los grupos anteriores se incluyen algunos convenios de actividad, en su mayoría se refieren a acuerdos de empresa. Aquí se agregan cinco CCT de actividad, debido a las características de sus respectivas cláusulas de capacitación y al impacto que ellas tienen sobre el conjunto de los trabajadores del sector. Se incluye asimismo dos CCT adicionales de empresa, y el primer convenio colectivo regional del MERCOSUR, por las particularidades de sus respectivos artículos vinculados a la formación.

3. Descripción y Análisis de las Cláusulas Convencionales Relacionadas con la Capacitación Laboral

Sector servicios: Empresas privatizadas

En los convenios y acuerdos del sector de empresas públicas privatizadas que fueron analizados, la capacitación aparece ligada a objetivos múltiples aunque éstos no se plasmen en la totalidad de los convenios. El CCT de Metrogas -por ejemplo- la refiere como vinculada a mejorar las habilidades de los trabajadores y a mantener la calidad del servicio.

En los de electricidad, telecomunicaciones, Aguas Argentinas, YPF (petróleo), Ferrosur Roca, se mencionan cuatro enunciados: mejorar habilidades para desarrollo personal, mejorar habilidades para mantener la calidad del servicio, movilidad y polivalencia funcional, y promoción de puestos. En este sentido, un representante empresarial del sector Telecomunicaciones, destacó que la inclu-

sión de la capacitación en la negociación colectiva, se debió a que la misma constituyó “un objetivo estratégico de la empresa, estrechamente vinculado a la productividad y a la calidad de servicio, frente al proceso de reestructuración del sector.” Señalando además, que durante el proceso de negociación, el tema de la capacitación “fue un punto de encuentro”, dato que cabe destacar.

Analizando el acuerdo de *Telecomunicaciones* (CCT 201/92), la movilidad funcional refiere directamente a la capacitación, ya que se la define como la “aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento.” Para ello, las empresas signatarias del CCT se comprometieron “a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan al rol polivalente definido”. Las informaciones suministradas por una empresa del sector, indican que durante los primeros ocho meses de 1999, se desarrollaron un total de 306.924 horas/participantes de capacitación.

Cuando se regula sobre los sistemas de promoción, se encuentra en el CCT 225/93 del sector de *Electricidad* que el cambio de categoría de un empleado a un rango superior, si bien será decidido por las empresas, estará basado -entre otras condiciones- en la capacitación del trabajador.¹⁵ Otro CCT que avanza en este sentido es el de la empresa *Ferrosur Roca*, que establece un mecanismo de evaluación periódica del personal, donde los resultados de la constatación de los conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridos o desarrollados por el trabajador, serán considerados para la promoción y cobertura de puestos. Asimismo, el mecanismo de evaluación incluye el compromiso empresario de posibilitar el acceso a las actividades de capacitación dirigidas al mejoramiento del desempeño de los trabajadores incluidos en el CCT.

Las negociaciones no han regulado especialmente sobre los tiempos destinados a la capacitación. Por lo general los convenios enuncian para la parte empleadora un compromiso de capacitar, frecuentemente relacionado con las necesidades del proceso productivo o de la prestación del servicio. Los enunciados declarativos de este compromiso se encuentran replicados en la mayor parte de los convenios analizados, que en general parecen manifestarse sobre el rol que le cabe a la empresa y a los trabajadores dependientes con relación a las actividades que se implementen.

Sin embargo, se debe destacar la jerarquía que algunos convenios otorgan a la capacitación, como por ejemplo el CCT de *Ferrosur Roca*, que la considera como un “derecho y un deber de los trabajadores”. En igual sentido, se expresa el CCT de la empresa *Aguas Argentinas*. Este último parece avanzar en regulaciones más específicas, enunciando un doble juego que define la capacitación como un derecho del trabajador pero -a la vez- como una obligación frente a la iniciativa empresa-

15 Según el CCT 225/93: “sólo en caso de igualdad de cualidades entre postulantes se privilegiará al de mayor antigüedad en la empresa...”.

ria, y concomitantemente alentando la iniciativa individual en la promoción de su desarrollo profesional interno.

Esta tendencia a imprimir un carácter obligatorio a la capacitación se observa también en el CCT de la empresa *Central Puerto* (electricidad), el cual determina que la empresa programará la capacitación y los trabajadores “...*quedarán obligados a concurrir, dentro o fuera de sus horarios habituales y satisfacer los requerimientos que se establezcan, sin que estas actividades generen derecho a compensación de ninguna naturaleza...*”. Por otra parte, el CCT de YPF establece “... *la obligatoriedad de los destinatarios de la capacitación, de aplicar y difundir los conocimientos adquiridos...*”

En general, los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes en las decisiones sobre los planes formativos de las empresas, no están presentes en los convenios analizados, salvo bajo formas altamente declarativas respecto a la colaboración conjunta en la promoción de la capacitación.

Una excepción a esto la constituye la *Comisión de Capacitación Laboral*, creada por el CCT de la empresa *Ferrosur Roca*. Dicha comisión bipartita tiene amplias funciones vinculadas con la temática¹⁶, que abarcan desde la elaboración de recomendaciones sobre las modalidades de capacitación, hasta la participación presencial en las pruebas que la empresa instrumente en términos de evaluación del desempeño y promoción de los trabajadores.

En el análisis de esta dimensión, se debe mencionar además, el espacio de articulación entre las iniciativas de capacitación del sindicato y las necesidades de la empresa, referidas a la cobertura de vacantes en la empresa *Aguas Argentinas*. En el CCT se establece que la empresa tendrá especialmente en cuenta a los candidatos egresados de la Escuela Técnico Profesional y del Centro de Formación Profesional del sindicato, siempre y cuando satisfagan los restantes requisitos del puesto a cubrir.

En relación con los recursos movilizados para promocionar la capacitación, se releva uniforme el financiamiento de las actividades a cargo de la empresa, surgiendo como dato significativo en la mayor parte de los casos analizados, la fijación de cláusulas de cumplimiento referidas al aporte empresario con destino a Fondos Sindicales para la Capacitación o sostén de Centros de Formación Profesional.

En este sentido la participación adquiere otro valor, ya no de carácter declarativo, sino de avance en la construcción de un espacio compartido de los emprendimientos. El sostén económico empresarial destinado al desarrollo de iniciativas sindicales en la materia, potenciaría el alcance de la formación profe-

16 En la regulación que el CCT establece sobre esta comisión, se aclara que las funciones de la misma, son independientes de las facultades y obligaciones que tienen el personal y la empresa en materia de capacitación.

sional al interior del sector ¹⁷ y podría redundar en un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles. Este tipo de contribución empresaria se ha mantenido en los nuevos convenios, en consonancia con las características de las relaciones del trabajo en las empresas estatales, vigente hasta su privatización.

Estos aportes aparecen bajo distintas formas en la mayoría de los convenios analizados dentro de este grupo, manifestándose desde aportes financieros (sumas fijas mensuales o porcentajes sobre las retribuciones) en la mayoría de los CCT, hasta la disposición de locales e instrumentos para la capacitación que desarrolle el sindicato, como por ejemplo la pactada en el CCT de la empresa Aguas Argentinas. En este último se destaca, además, el reconocimiento de la empresa — declarado expresamente en el CCT—, a la *“importante actividad de capacitación”* que desarrolla el sindicato. Los dos acuerdos del sector electricidad declaran el compromiso empresario de colaborar con los institutos de educación técnica y formación profesional del sindicato.

Excepciones de contribución empresaria a las actividades de capacitación organizadas por los sindicatos son los CCT de la empresa *Central Puerto* (electricidad), y el CCT de *YPF* (petróleo). No obstante este último, establece convencionalmente el compromiso empresarial de disponer de un presupuesto que permita la capacitación *“del 10% como mínimo de los trabajadores por cada dependencia por año”*. El acuerdo contempla la aplicación descentralizada de estos recursos, y además se complementa con el compromiso empresario del desarrollo de programas de capacitación para cada dependencia. Este CCT dispone asimismo una política de becas hacia el personal, previendo la capacitación de los trabajadores en empresas, institutos y/o universidades, de la Argentina o del exterior. Dentro del acuerdo colectivo se establece asimismo, la incorporación de becarios de universidades y colegios técnicos, para realizar prácticas en la empresa.

Sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades

El abordaje de este sector se efectuará en dos fases: en primer lugar se analizarán las cláusulas vinculadas con el área de seguros, y luego las referidas a servicios de comida rápida, elaboración y despacho de alimentos.

Tomando como punto de partida al Acuerdo Marco de la Actividad Aseguradora de 1992, que sienta las bases para la renovación total del CCT del sector del año 1975, se observa una fuerte presencia de la temática abordada. En este sentido, la cláusula 5ª del Acuerdo, denominada *Comité de Capacitación Laboral*, establece que la capacitación es un deber y un derecho, vinculándolo a la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores en el ámbito de trabajo.

17 En los casos en que los Centros de FP sindicales se encuentren abiertos a la comunidad, el efecto se expande socialmente mejorando la empleabilidad de trabajadores desocupados y de los jóvenes en busca del primer empleo.

La misma cláusula incorpora un mecanismo bipartito –con representación paritaria y carácter permanente–, tendiente a lograr la participación activa de las partes en la definición de políticas de capacitación en el ámbito sectorial orientadas a la calificación y recalificación del personal. No obstante, la regulación puntualiza que “... *Las propuestas del Comité no afectan la atribución empresaria a establecer programas de desarrollo de su personal, ni las del sindicato para fijar sus programas de formación profesional y sindical...*”

En el CCT de actividad de 1995, que efectivamente reemplaza al convenio de 1975, y se articula con el Acuerdo Marco, no se avanza más allá de lo pactado en dicho Acuerdo. Se identifican pocas cláusulas que de manera indirecta podrían relacionarse con la capacitación. Éstas se refieren a la polivalencia funcional, y al derecho a la información de las distintas comisiones y comités establecidos en el CCT.

La información obtenida a través de la entrevista a una dirigente del sector, proporciona elementos que caracterizarán con mayor claridad la descripción precedente. En este sentido, se releva que la incorporación de la capacitación en la negociación colectiva tuvo distintas finalidades, según los periodos negociales. Por parte del sindicato, la inclusión se fundamentó en el “*crecimiento y desarrollo del individuo*” (1975); en los '90, además de este factor, se la incluye por razones de empleabilidad y de “*permanencia en los empleos*”. Por parte del sector empresario, la presencia de la capacitación en los convenios, obedece a razones de “*costos y de productividad*”. Asimismo, surge de la entrevista que durante el proceso negocial “*la capacitación fue bien aceptada*”, con reconocimiento de una parte del sector empresario a las actividades de capacitación que desarrolla el sindicato a través de sus instituciones: los Centros de educación de nivel secundario y de nivel terciario, y del *Centro de Formación Profesional para la Reconversión Laboral y Nuevas Tecnologías* (CEF)¹⁸, como ámbitos de las acciones formativas. “*Otras empresas descreen de la capacitación a cargo del sindicato, y prefieren contratar consultoras...*”.

En cuanto al funcionamiento del Comité de Capacitación Laboral, se indica su débil impacto, ya que desde su creación sólo se concretaron “*no más de ocho reuniones*”. “*A nivel macro, el gran entusiasmo inicial de los representantes empresarios en tratar temas de capacitación en el Comité, se diluyó (...) al principio nos reuníamos cada quince días (...) posiblemente al tratar el tema de la capacitación a nivel del sector se*

18 El Sindicato del Seguro desarrolla una considerable actividad de capacitación, algunas de ellas en articulación o con el apoyo de organismos públicos. Así por ejemplo el CEF, fue creado mediante un acuerdo de cooperación firmado entre el sindicato y el MTSS en 1993; los Centros de Educación Secundaria (para adultos), y de Educación Terciaria, cuentan con el respaldo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; cuenta además con un convenio celebrado en 1997, con la Superintendencia de Seguros de la Nación, con la finalidad de capacitar a los trabajadores de empresas del sector para obtener la habilitación de inscripción en el Registro de Productores Asesores de Seguros. Anteriormente la capacitación para esta habilitación estaba a cargo de la Superintendencia de Seguros.

pierda bastante de las propuestas, debido a las particularidades y realidades de cada empresa (...) El sindicato logró mejores resultados en capacitación en los acuerdos de empresa (...) Actualmente estamos negociando un acuerdo que incorporaría a la capacitación en la jornada de trabajo (...)”

En relación con otras negociaciones desarrolladas en el sector, en el CCT de Aseguradoras de Vida los objetivos de la capacitación están en estrecha vinculación con las nuevas formas de organización del trabajo, las nuevas técnicas de gestión y la calidad de servicio que, principalmente, son incorporados por compañías de capital extranjero. La capacitación atiende tanto a la formación integral del trabajador y a su desarrollo profesional, como también a las necesidades de la empresa. Así se destaca que *“...la polifuncionalidad del trabajador deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida”*. El carácter obligatorio de la capacitación para el trabajador se manifiesta en varias cláusulas del CCT analizado, por ejemplo: *“...cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones...”*

En materia de participación, se acuerda una instancia de decisión conjunta en la planificación de los programas formativos en el ámbito de las empresas, integrando al CEF como ejecutor de las actividades. En el mismo acuerdo se regula sobre las acciones comunes para la capacitación, estableciendo que: *“...las empresas y la Cámara del Sector junto a la Representación Sindical, asumen el compromiso de programar acciones comunes para la capacitación y formación profesional, con el fin de fomentar los objetivos enunciados...”*

En cambio, y a pesar de lo normado por el Acuerdo Marco, en el caso examinado de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), no se hace referencia explícita a la capacitación laboral que sólo podría derivarse indirectamente, ya que se acuerda que, para la utilización de las modalidades promovidas (entre las cuales están las ligadas a la formación) y para el contrato de aprendizaje, la empresa deberá justificar la necesidad funcional para su implementación¹⁹.

Sin embargo al examinar el acuerdo con la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), *Prorenta*, se observa otro tratamiento convencional sobre el tema. En este caso, era preciso regular sobre la incorporación y capacitación de los potenciales trabajadores conforme a la normativa sobre el nuevo régimen de jubilaciones y pensiones²⁰. En este sentido, el acuerdo contempla la

19 Si bien sólo se ha incluido en este estudio el convenio con Omega ART, éste es el único que hace una mención al tema de la capacitación. Los acuerdos con otras ART, no contienen ninguna cláusula referida a la temática.

20 Las normas reglamentarias (Instrucción N° 3/94 y complementarias de la Superintendencia de AFJP) de la Ley N° 24.241 (Ley del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones) establecen que los trabajadores ocupados como Promotores, deberán acreditar formación previa en Previsión Social, para lo cual la Superintendencia de AFJP evaluará y certificará la formación brindada por las empresas.

incorporación de *promotores* a través de un sistema de becas por un plazo de tres meses sobre la base de un programa de capacitación y entrenamiento.

Por otra parte, este convenio reconoce el derecho a la capacitación a través de la regulación del tiempo de formación en actividades organizadas por el Sindicato, aunque relativiza su cumplimiento efectivo a la disponibilidad de la empresa.

Dentro de los acuerdos referidos a servicios de comida rápida, elaboración y despacho de alimentos, se distinguen dos grandes características: el tratamiento convencional de la habilitación de formas contractuales promovidas, y la inclusión de la negociación dentro del régimen laboral especial para la pequeña empresa.

En cuanto a la primera de ellas, se debe aclarar que si bien la mayor parte de los 37 convenios y acuerdos seleccionados para este estudio, cumplen con el requisito legal de habilitar las contrataciones promovidas a través del CCT²¹, se destacan en particular los referidos a este sector²², dado que gran parte de las empresas del mismo han utilizado asiduamente las modalidades promovidas para jóvenes. Del mismo modo se destaca la inclusión y regulación del Contrato de Aprendizaje (Ley N° 24.465). Si bien las modalidades promovidas están actualmente derogadas, cabe mencionar que el tratamiento convencional de las mismas no aportó ninguna regulación específica sobre capacitación, más allá de las referidas a los cupos de contratación. Así por ejemplo, el CCT con las empresas *M^c Donald's, Burger King, Pizza Hut*, etc., no contiene ninguna cláusula regulatoria sobre la temática tratada, dado que *“estas empresas extranjeras tienen su propio sistema de capacitación que forma parte de su sistema de trabajo”*, según indica en la entrevista un representante del sector.

La segunda característica, referida al marco normativo de la negociación para el ámbito de la pequeña empresa, remite al cumplimiento uniforme de la obligación establecida por la Ley N° 24.467, respecto de la incorporación de un capítulo especial dedicado a la capacitación. Su tratamiento, en cambio, no resulta homogéneo, dado que se distinguen cláusulas más declarativas, hasta otros casos donde los compromisos que se asumen son mayores. Del análisis se desprende que, mayoritariamente, los objetivos de la capacitación se encuentran vinculados con la mejora de los niveles de productividad, con la polivalencia funcional, con la calidad de los servicios, y con criterios flexibles de producción y comercialización. En menor escala se vinculan con el desarrollo personal, *“la promoción social y como política activa a favor del empleo”*²³. Asimismo sólo se observa en uno de los casos

21 Artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013.

22 En los grupos de CCT analizados correspondientes a los otros sectores, no es uniforme la inclusión de la habilitación de modalidades promovidas y la regulación del Contrato de Aprendizaje; en cambio es constante en todos los acuerdos seleccionados correspondientes a servicios de comida rápida, elaboración y despacho de alimentos.

23 CCT N° 24/88 (modificación de diciembre/1997) y CCT con la empresa *Indemax*.

examinados, la relación directa de la capacitación con el régimen de promoción, mediante una regulación específica sobre los reemplazos de categorías²⁴. Según el informante del sector entrevistado: “...en general el tema de la capacitación en la negociación colectiva es impulsado por el sindicato (...) las empresas piden trabajadores cada vez más capacitados, no sólo en su profesión, sino en temas como organización del trabajo y costos (...) piden también que -los trabajadores- sean flexibles y adaptables a los cambios...” Asimismo destaca la “falta de definiciones” al momento de concretar acuerdos sobre esta materia, ya que la mayoría de las empresas “se quedan en el discurso”.

Dentro de las generalidades de las cláusulas tratadas, se observa algunos compromisos referidos a categorizar a la capacitación como un derecho y un deber de los trabajadores, al cual se vincula el deber del empleador. En este sentido el CCT con *Heladerías Freddo* avanza regulando la obligación de las partes sobre el particular. Del mismo modo resulta original el compromiso establecido en dos de los CCT analizados²⁵ estableciendo el derecho a la información con la finalidad de “ayudar a superar dificultades fruto de reestructuraciones económicas y tecnológicas”, y además la organización de “sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor”. Los mismos acuerdos caracterizan a la modalidad de las acciones de capacitación basadas en “estilo de formación flexible”, ya sean de “carácter inicial, continua y permanente”. Asimismo, las partes se obligan a informar – con fines de difusión- respecto de las actividades de capacitación que cada una de ellas organice²⁶.

En el terreno de compromisos más concretos se observa -en el CCT con la empresa *Petit Four*- la regulación de la modalidad de capacitación a través de becas y licencias para esos fines. En este mismo acuerdo se destaca el reconocimiento empresario hacia las actividades de capacitación organizadas por el sindicato, complementándose con un aporte mensual de la empresa para el financiamiento de dichas actividades. En la misma línea, el CCT N° 30/89 (modificación de diciembre/95) y el Acuerdo de 1997²⁷ establecen el *Fondo Convencional para la Formación Profesional*, destinado a desarrollar acciones de capacitación para los trabajadores y para los empleadores del sector a partir de una contribución mensual de las empresas. Esta contribución se divide en partes iguales entre el sindicato y la asociación empresaria, para que cada una de ellas desarrolle sus respectivas actividades de capacitación.

24 Artículo 14 – CCT N° 30/89 (modificación de diciembre/1994).

25 CCT N° 24/88 (modificación de diciembre/1997) y CCT con la empresa *Indemax*.

26 Estos convenios establecen además el compromiso de informar semestralmente al MTSS sobre el plan de actividades que organicen.

27 CCT N° 30/89 (modif. Dic./95) firmado entre la *Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros* y la *Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Bs. As.* Acuerdo de set./97 celebrado entre la *Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros* y el *Centro Industrial de Panaderos*.

En otro orden cabe mencionar que el tratamiento de la capacitación, en tres acuerdos relevados, la vincula con incrementos salariales: el CCT N° 30/89 (modificación abril/1992) establece una mejora salarial a partir de los resultados obtenidos en el mejoramiento de la productividad, sobre la base de los cursos de capacitación que dicta el Sindicato; el CCT con la empresa *Petit Four*, establece un adicional salarial por título, sujeto a reconocimiento de la empresa en cuanto a la utilidad y aplicación en su actividad; y el CCT N° 272/96 (modificación de setiembre/1999), establece un incremento salarial –proporcional por categoría funcional- para los trabajadores que participen o hayan aprobado los cursos organizados por el sindicato o por instituciones reconocidas por las asociaciones empresarias. En este último caso el incentivo salarial es proporcional al tiempo de capacitación dedicado por el trabajador.

Industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas²⁸

Del análisis de los convenios del sector surge que la capacitación se incorpora como componente de regulación general de las condiciones de gestión de los recursos humanos, formando parte de un proceso de consolidación al interior de las empresas, de nuevos modelos de organización del trabajo.

En el análisis de los objetivos pueden reconocerse, como un denominador común de los CCT, cláusulas vinculadas con la incorporación de los conceptos de *células de trabajo* y/o equipos multifuncionales, que aluden a criterios de polivalencia y movilidad funcional. En este sentido, se destaca además, la incorporación de sistemas de calidad y/o de mejora continua, en procesos productivos estandarizados, siendo el más característico el *Sistema de Producción Toyota* (SPT). Estos nuevos modelos de organización del trabajo se integran además en los CCT analizados, con cláusulas regulatorias de la administración del tiempo efectivo de trabajo²⁹, y con la presencia de una muy reducida clasificación de categorías funcionales de trabajadores³⁰, incluyendo, en algunos casos, al líder de la célula o equipo de trabajo.

“...Estas empresas incluyeron a la capacitación (en la negociación) como una herramienta, porque buscan mejorar la calidad y la productividad, para poder competir...”
“...No hubo ningún problema en negociar la capacitación, con ninguna de las empresas, al contrario, por ejemplo General Motors, hasta presentó los montos de inversión para

28 Cabe destacar que este es uno de los sectores, que ha sido vastamente analizado desde diferentes perspectivas vinculadas a las relaciones de trabajo. Este estudio simplemente examinará los contenidos convencionales relacionados con la capacitación de algunos CCT.

29 En la mayoría de los CCT analizados se incluyen cupos horarios de jornadas anuales de trabajo, aplicando métodos de cálculo de la jornada máxima sobre la base de promedios. Dichas horas son administradas a través de sistemas de débitos y créditos.

30 De los casos examinados se observa que la clasificación funcional comprende desde sólo dos categorías en el CCT de *Toyota*, hasta un máximo de cinco categorías en el CCT de *Yazaki*.

*capacitación...*³¹. En tal sentido, el CCT con dicha empresa indica que: “... *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...*”

Como se expresó, el propósito de la capacitación incluida en los CCT analizados, está vinculado con la organización del trabajo, además del desarrollo del personal (sistema de promociones), de aquí que la misma adquiera el carácter de voluntaria u obligatoria según sea la situación. Como ejemplo del primer caso, el CCT de *Chrysler* indica que “...*Los cursos y entrenamiento que realicen los empleados con el interés de ser promovidos a un nivel superior, tendrán el carácter de voluntarios. El tiempo dedicado a la capacitación voluntaria no será abonado por Chrysler...*”³².

Asimismo, cuando las actividades de capacitación programadas por las empresas se realicen fuera del horario habitual, y con concurrencia obligatoria, existe en la mayoría de los CCT el compromiso empresario al pago de las horas extras respectivas, o bien la aplicación del método de crédito horario

En cuanto al tiempo destinado a la capacitación, se debe agregar una particularidad informada por un dirigente del sector: la empresa *Toyota*, recientemente tuvo que suspender temporalmente gran parte de la dotación, debido a la crisis coyuntural que atraviesa el sector, utilizando dicho período con fines de capacitación y manteniendo el 100% del salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Otro aspecto vinculado con el tratamiento de la capacitación: en todos los CCT examinados se incluyen actividades formativas fuera del ámbito laboral.

Asimismo, en el caso de las firmas *Toyota* y *Provencorp*, el convenio establece que algunas de las actividades correspondientes al puesto del **líder** de la célula, se encuentran ligadas a la capacitación de los miembros del equipo de trabajo: “...*deberá ser apto para capacitar a los operarios...en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula...*” (*Toyota/SMATA*).

El convenio de la firma *Johanson Controls Automotive Systems S.A.*, incorpora la modalidad de **entrenamiento en el trabajo**, como una de las formas de incrementar las calificaciones del personal, distinguiendo asimismo que “...*además del entrenamiento en el trabajo, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento...*”. En el mismo sentido regula el convenio de *Toyota*.

31 Información suministrada por un entrevistado del sector.

32 El CCT de la empresa *Chrysler* es el único que establece una clara distinción entre la capacitación obligatoria y voluntaria, regulando -asimismo- la contraprestación económica en cada caso. En este sentido la norma expresa que las acciones de capacitación que se implementarán, serán clasificadas en: *obligatorias* para la adquisición de conocimientos, habilidades e información necesaria para el mantenimiento y mejora de la operación de fabricación, donde el tiempo dedicado a la misma, ya sea dentro o fuera de los horarios de trabajo, será abonado por Chrysler; y *voluntarias* para que los trabajadores mejoren sus conocimientos, habilidades e información, ya sea que estén o no relacionados directamente con el trabajo o la función que cumplen, donde el tiempo dedicado no será abonado por la empresa.

En el terreno concreto de la participación de los actores resulta interesante analizar los mecanismos instituidos.

Todos los convenios incluyen una Comisión de Evaluación, Seguimiento e Interpretación del CCT, de composición paritaria, con funciones y atribuciones relacionadas a la capacitación. No obstante, los de *General Motors* y *Provencorp* acotan el alcance de la participación a la facultad de: “...*evaluar los resultados de los programas de productividad, calidad, eficiencia, capacitación, prevención de accidentes de trabajo...*” En el caso de *Chrysler*, la participación se amplía a “... *intervenir en la elaboración del plan de capacitación...*” La información recogida a través de la entrevista celebrada con un representante del sector, indica que el funcionamiento de estas comisiones en relación al tema tratado, se desarrolla con total normalidad de acuerdo a los compromisos establecidos convencionalmente, como así también que casi la totalidad de los trabajadores comprendidos han participado activamente en las acciones de capacitación programadas.

Para finalizar, cabe resaltar que dos de los convenios analizados plasman en la norma compromisos concretos respecto al desarrollo de programas de capacitación por períodos prolongados. Es el caso de las empresas *Provencorp*, para el período 1997/2002 y *General Motors* para el período 1998/2003³³. En estas programaciones básicas se enumeran necesidades detectadas, objetivos del proceso y planes de acción, desde una perspectiva de capacitación continua en la cual se incluye la intervención de proveedores y distribuidores, como factor multiplicador para el proceso de educación permanente.

Otros CCT Relevantes

En este grupo se analizan algunos CCT y Acuerdos adicionales –especialmente de actividad o rama- por sus características y particularidades en el tratamiento de la temática en estudio.

Al examinar el convenio de actividad de la industria del vidrio, se observa que los objetivos de la capacitación se vinculan con criterios de polivalencia funcional, productividad, incorporación de nuevas tecnologías y, acentuadamente, con criterios de calidad. Sobre este último aspecto el CCT resulta original ya que, además de supeditar los logros en materia de calidad al “*proceso continuo y permanente*” de las actividades de capacitación de los trabajadores, hace extensivo este enunciado a “*los proveedores y los distribuidores*”, los cuales “*generarán un importante factor multiplicador del mencionado proceso de educación continua*”. Asimismo este CCT, al vincular la capacitación con fines de generar una “*estructura laboral polivalente*”, intensifica su propósito, regulando sobre el particular en el ámbito de la pequeña empresa. Los objetivos de la capacitación en este CCT, se relacionan además, con el régimen de promoción y cobertura de vacantes, con la obliga-

33 Se trata en estos casos de los mismos planes y programas de capacitación

ción de aprobar pruebas por parte del postulante. En esta misma línea el CCT de la *Industria del Gas* (CCT N° 293/97) define que el postulante “*será seleccionado por la empresa y durante los primeros tres meses iniciará un período de adiestramiento (si las características del puesto lo requiere se le brindará la capacitación necesaria)*”.

Coincidiendo con otros CCT ya analizados, el de la industria del vidrio, define el carácter obligatorio de la capacitación para los trabajadores, quienes además deberán “*prestar la mayor colaboración a los fines propuestos*”. Del mismo modo, este CCT, regula sobre la obligación de los empleadores del pago de las horas dedicadas a la capacitación, ya sea dentro o fuera del horario habitual de trabajo. No obstante, el acuerdo prevé la posibilidad de instrumentar acciones de capacitación adicionales específicas, que pueden “*efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador y sin el pago de salarios*”.

Asimismo, dentro del análisis de las cláusulas regulatorias del tiempo para la capacitación, se destaca lo establecido en el Acuerdo con la *Banca Nazionale del Lavoro*, que regula en general sobre la afectación del tiempo efectivo de trabajo a través de distintas formas de su administración: aumento operativo de la jornada; jornada promedio mensual y anual; y turnos por equipos, apoyados en principios de movilidad y polivalencia funcional. En esta línea el acuerdo dispone que el tiempo adicional habilitado convencionalmente “*será utilizado prioritariamente para la inducción y capacitación*”, indicando además que la formación se vinculará con las exigencias propias de la ocupación, con la finalidad de “*proveer al trabajador de las habilidades necesarias tanto para consolidar su empleo como para facilitar su desarrollo en el mismo*”.

En materia de incentivos para la capacitación del trabajador, dos de los convenios analizados presentan regulaciones sobre el particular. En primer término el CCT de la *Industria del Gas* establece una bonificación a los trabajadores -efectivos- que hayan obtenido el título de *Técnico*, a través de “*planes de estudio no menores de 5 (cinco) años*”. En segundo lugar, se destaca el CCT de la actividad de trabajadores de edificios de renta y propiedad horizontal, que instituye el título de *Trabajador Integral de Edificios*, con un consecuente adicional salarial para quienes lo hayan alcanzado. El mismo acuerdo reconoce a la escuela de capacitación sindical como institución autorizada para extender dicho título, previendo además la participación de otras instituciones de capacitación, previo registro en la *Comisión Paritaria de Interpretación*.

Dentro del terreno de la participación y del reconocimiento de la capacitación a cargo del sindicato, mencionaremos el *Convenio de Complementación Educativa*, celebrado entre *ASIMRA* y la empresa *ALUAR*, que prevé la implementación de acciones formativas dirigidas a los trabajadores de la empresa, a través del instituto de capacitación del sindicato. El convenio establece un sistema participativo mediante el cual los programas, las modalidades de realización de las actividades formativas y los gastos que demanden, son acordados entre las partes. La ejecución de las acciones está a cargo del instituto sindical, en tanto

que la supervisión y evaluación de las actividades de capacitación, corresponde a la empresa. Del mismo modo, el acuerdo constituye la *Comisión Mixta de Enlace Educativo*, “a los efectos de la aplicación práctica” del Convenio.

En materia de financiamiento, cuatro de los CCT seleccionados incluyen regulaciones con características singulares. En primer lugar, el CCT de la industria del vidrio establece una contribución empresaria destinada a planes de capacitación, quedando su administración en manos del sindicato. En la misma línea, el CCT de la industria del Gas dispone una contribución empresaria, pero destinada no sólo a solventar acciones de formación de los afiliados, sino también a la “*educación gremial de los delegados del personal*”. Asimismo, el acuerdo de la actividad panadera de la Provincia de Salta, instituye el *Fondo Convencional Ordinario*, destinado al perfeccionamiento técnico profesional de los trabajadores y de los empleadores, afiliados o no a las respectivas organizaciones convenientes. Este fondo se integra con contribuciones de los empleadores, y con aportes de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, siendo su administración compartida en partes iguales. Seguidamente, cabe describir con más detalles el acuerdo del sector construcción, ya que articula las dimensiones de participación y financiamiento, con mayor grado de desarrollo.

En este sentido, cabe reseñar brevemente los antecedentes del mencionado acuerdo, a partir de la información suministrada por los representantes del sector entrevistados. La Ley N° 22.250 de 1980³⁴, que regula el régimen laboral de los trabajadores de la construcción, establecía la obligación de los empleadores y trabajadores de la actividad, de inscribirse en el *Registro Nacional de la Industria de la Construcción (RNIC)*, un ente autárquico en jurisdicción del MTSS, con competencia en todo el país. Dicho registro, como órgano estatal de regulación y control de la actividad, se financiaba mediante contribuciones de los empleadores, aranceles, multas por infracciones y otros recursos.

Durante la década del ‘90 se produjeron algunas transformaciones que confluyen para delinear el actual marco de actividades en materia de capacitación dentro del sector. En 1992 la UOCRA comienza a desarrollar acciones en el campo de la formación y de la investigación a través de la *Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (FECTC)*, una entidad cuyo objetivo principal es hacer frente a las mayores necesidades de capacitación de los trabajadores, y las empresas del sector³⁵. En 1995, la entidad sindical junto con las principales asociaciones empresarias de la actividad, suscribe el primer acuerdo

34 Debe aclararse que la regulación citada sobre el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, establecida por la Ley N° 22.250, tiene otros antecedentes normativos sobre el particular, como ser el Decreto-Ley N° 23.354/56 y la Ley N° 18.062 de 1970.

35 La FECTC desarrolla una amplia actividad en materia de capacitación, a través de acuerdos específicos con empresas de la actividad, y con organismos nacionales y provinciales, participando además de diversos programas públicos de empleo y capacitación dentro del marco de las políticas activas contra el desempleo instrumentadas desde el Estado.

paritario en materia de capacitación, estableciendo una reasignación de las contribuciones empresarias al RNIC; parte de dichos recursos se destinan a la creación del *Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción (FICS)*. Sus objetivos se centran en desarrollar actividades en materia de prevención de riesgos y seguridad en el trabajo, como así también en la capacitación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores constructores y grupos de conducción y jefaturas.

Por otra parte, en 1996, la Ley N° 24.629 -*Segunda Reforma del Estado*- estableció la privatización de distintos servicios que se encontraban a cargo de la Administración Pública Nacional. Mediante el Decreto N° 660/96 se dispuso la privatización de los servicios que prestaba el RNIC. A partir de estas normas los representantes sindicales y empresarios celebraron -durante 1996-, un acuerdo mediante el cual se constituyó el *Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC)*, una entidad pública no estatal sometida al control del MTSS, gestionada directamente por los actores involucrados. El acuerdo mencionado fue refrendado mediante el Decreto N° 1309/96, transfiriéndose al IERIC todas las funciones atribuidas al RNIC. La nueva entidad es financiada con recursos derivados de la reasignación de fondos provenientes del acuerdo paritario de 1995.

En 1998, caducó la vigencia del primer acuerdo paritario de 1995, y las partes entendieron que era necesario, no sólo ratificarlo sino ampliarlo y perfeccionarlo, debido a los resultados altamente satisfactorios derivados de la aplicación de los recursos del FICS. En ese año se celebró el acuerdo analizado en particular en este apartado que mantiene “*la vigencia de los objetivos trazados y el carácter federal del fondo*”, intensifica la participación atribuyendo su administración a la UOCRA, e incorpora áreas como la PyMEs, no incluidas en el acuerdo inicial. Asimismo, el acuerdo le otorga a la FECTC la gestión y ejecución de las acciones financiadas por el FICS, coordinando además, con el *Consejo Asesor*³⁶ del FICS, “*las estrategias y planes integrales y específicos*”. En la dinámica de ejecución, también se manifiesta un importante grado de participación, ya que las necesidades específicas de capacitación demandadas por las empresas, son constatadas por las delegaciones regionales del sindicato y de la asociación empresaria³⁷. El acuerdo contempla también la cobertura de gastos de mantenimiento de los centros de formación profesional (UOCRA y Cámara Argentina de la Construcción) cuando en ellos se organizan actividades financiadas con recursos del FICS.

De acuerdo a la información recogida en las entrevistas con dirigentes y especialistas del sector, los recursos del FICS se destinan a cubrir una amplia gama

36 El Consejo Asesor del FICS, creado por el acuerdo, está integrado paritariamente por cuatro representantes de cada sector, y prevé además la incorporación de dos representantes de cada sector como integrantes del organismo de contralor.

37 Las acciones realizadas dan respuesta a necesidades específicas de algunas empresas, como así también a la formación de desocupados incorporados a programas de inserción laboral.

de actividades de capacitación directa de trabajadores y del personal de conducción –a través de la red de centros de formación del país-; a la elaboración de manuales de seguridad para la actividad; y a la investigación –a través de la celebración de convenios con universidades-. Debe señalarse asimismo, la valoración y el mutuo reconocimiento expresado por las partes durante las entrevistas, como factor clave de los avances de este emprendimiento compartido.

Para finalizar con el análisis de los CCT seleccionados, cabe realizar una mirada al primer acuerdo “mercosureño” (ERMIDA URIARTE, 1999) firmado en marzo de 1999 en el proceso de integración regional, entre las empresas *Volkswagen* de Argentina y de Brasil con los sindicatos metalúrgicos de Brasil y de mecánicos de la Argentina, y los representantes de los empleados de los establecimientos fabriles (comisiones internas de fábrica), que dedica un capítulo al “sistema de capacitación profesional”. Este acuerdo declara *“establecer los principios básicos de relacionamiento entre el capital y el trabajo en el ámbito de la Región MERCOSUR”*. En él se establece que los programas serán compatibilizados entre las diversas unidades de la empresa respetando las particularidades y necesidades de cada uno de los procesos de producción, y que las actividades formativas que se lleven adelante en alguna de las unidades de la firma, serán automáticamente reconocidas por las otras. Se incluye un tercer principio relacionado con la participación: *“... las empresas elaborarán programas de capacitación profesional llevando en consideración la cooperación, las contribuciones y sugerencias presentadas por los Sindicatos y/o las Comisiones Internas de Fábrica”*.

4. Algunas Conclusiones

Del análisis se desprende la dificultad de arribar a conclusiones definitivas respecto del tratamiento colectivo de la FP, dada su heterogeneidad. Teniendo en cuenta estas consideraciones, se incluye a continuación reflexiones sobre algunas líneas de tendencia que habrá de continuar verificando en el futuro:

- ° De manera enunciativa o con un mayor nivel de explicitación, se acuerda – en una gran parte de los casos- el reconocimiento de la capacitación como un derecho de los trabajadores. Las regulaciones sobre el tipo de obligatoriedad que al respecto tienen, tanto los empleados, como la empresa, y en algunos casos el sindicato, son más variadas.

En este marco, la capacitación adquiere un carácter integral, dado que se la relaciona con el logro de múltiples objetivos, desde el mejorar habilidades para el desarrollo personal, hasta otros aspectos directamente vinculados a la producción de los bienes, la prestación de los servicios y la organización del trabajo. En este sentido, es importante destacar que, al igual que otros contenidos convencionales, la capacitación toma también “el color de época”. En el período analizado (1991-1999) se la articula especialmente con la productividad, la reestructuración de los sectores, y la calidad. Los CCT han

recogido también las preocupaciones del conjunto de la sociedad en los últimos años, relacionadas con el incremento del desempleo (especialmente juvenil), habilitando en los acuerdos celebrados -conforme lo establecía la legislación vigente- las diferentes modalidades contractuales ligadas a la formación-trabajo, sin verificarse una tendencia hacia su regulación en particular³⁸.

Reflexionando sobre la necesaria profundización de la articulación entre la formación y el mundo productivo, se destacan el CCT de actividad de la industria del vidrio (1999) que incorpora el concepto de capacitación continua, y el de la actividad del Gas (1997) que define para los ingresantes un período de adiestramiento inicial.

- Aparece con cierta “tibieza” el acuerdo sobre mecanismos de participación. Su alcance va desde la simple información a la representación sindical, hasta su involucramiento en la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades. Se destaca el reconocimiento a la formación profesional desarrollada por parte del sindicato, incluso destinando recursos para solventar sus actividades. Algunas opiniones recogidas al respecto indican que no se ha logrado aún un buen nivel de articulación entre las acciones implementadas por la empresa con las que lleva adelante la representación de los trabajadores. Una excepción destacable en materia de alta cooperación sindical – empresarial, la constituye el acuerdo paritario de 1998 del CCT N° 76/75 del sector de la construcción.
- La temática vinculada a la centralización o descentralización de los convenios, ha estado en el centro del debate de las políticas laborales en los años bajo análisis. En materia de capacitación, adquiere una relevancia diferente el impacto que produce un convenio de empresa de uno de rama o actividad.

En el primer caso, los sujetos sociales están regulando un aspecto de la gestión de recursos humanos a través de las relaciones laborales que involucran un encadenamiento de competencias, categorías, polifuncionalidad, desarrollo de carrera, y salarios. La posibilidad de participación sindical, influyendo en la cotidianeidad de los trabajadores, genera un impacto importante. Esta participación será mayor o menor dependiendo de la relación de fuerzas, las políticas de la empresa (incluso su cultura organizacional), y la convicción y preparación de la representación sindical sobre la necesidad de intervenir en un aspecto de la vida laboral, cada día más relevante para la defensa de los puestos de trabajo y el incremento de la empleabilidad.

La regulación de la formación profesional en convenios de rama o actividad, en cambio, implica la posibilidad de acordar políticas o líneas de acción para

38 En 1998 estas modalidades son derogadas por la Ley N° 25.013 y el contrato de aprendizaje adquiere carácter laboral.

un colectivo más amplio: el comprendido en todo un sector. En este nivel de negociación se pretende fijar principios básicos, derechos y obligaciones, tiempo para la formación, reconocimientos de títulos y tipos de formación, órganos de participación, y otras institucionalidades que conduzcan a construir un ámbito de fijación, desarrollo y seguimiento de políticas para dicho sector de actividad. Su impacto sobre el “día a día” de la relación de trabajo es obviamente diferente, pero no por ello menor.

- Por último, resulta significativo que en el primer acuerdo de empresa que se negocia en el proceso de integración del MERCOSUR, se incluya un capítulo dedicado a la formación profesional, con cláusulas que no son meramente declarativas. Este convenio estaría dando cuenta de la importancia que la capacitación está adquiriendo en el sistema de relaciones laborales.

II

DIÁLOGO SOCIAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Diálogo social y Formación Profesional en la Argentina de los noventa

Tal como se indica en la introducción, el sistema de relaciones laborales argentino tiene una fuerte impronta negocial, caracterizada por una intensa interacción entre los actores sociales entre sí y entre éstos con el estado. Los análisis difieren en cuanto al signo y calidad de este intercambio y coinciden en cuanto a su persistencia, salvo en etapas de interrupción democrática.

En la Argentina de los noventa, esta tendencia se encuentra ante una fuerte restricción que le impone el proceso de reforma estructural en la economía del país, lo que implica escasos “grados de libertad” para la negociación social, tanto en el ámbito privado del mercado de trabajo, como en el espacio público de vinculación entre los actores sociales y el estado.

Iniciada la gestión de gobierno del Presidente Menem, una primera experiencia de diálogo social se ubica en el proceso de negociación entre el estado y los actores sociales en torno al debate sobre el proyecto que dará lugar a la sanción de la Ley Nacional de Empleo en 1991. Los analistas entrevistados difieren en cuanto a la calidad de dicho intercambio. Una interpretación lo asimila al mecanismo de legislación consensuada italiano : *“No es una norma que el Ejecutivo pone sobre la mesa, sino que su sanción fue un proceso con fuerte intervención del sector empresario, la CGT, con muchas jornadas de discusión encabezadas por el propio ministro... también es largo el trámite y el debate parlamentario...”*. Otros analistas admiten el fuerte intercambio previo a la sanción de la ley, aunque el mismo *“no tenía lugar entre actores representativos, sino fuera de las mesas de concertación, de un modo muy informal”*.

Para los fines del presente trabajo éste es un hito central, ya que la nueva norma instala en la agenda nacional la cuestión del empleo y de la formación profesional. Esto tendrá consecuencias sobre la propia estructura de la administración laboral, estableciendo en jurisdicción del Ministerio de Trabajo estructuras específicas para el desarrollo de políticas en ambas temáticas. Un primer in-

tento de institucionalizar el diálogo social en torno a una amplia agenda de ítems sociolaborales que incluyen la cuestión del empleo y la formación profesional, reside en la intención de revivir un remozado esquema del ahora denominado “Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil”, creado por la Ley de Empleo y frustrado en su concreción posterior.

El paso siguiente lo constituye el proceso de preparación, firma y seguimiento del “Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social” firmado en julio de 1994 en un contexto de “explosión” de la tasa del desempleo.³⁹ Aquí es donde se encuentran las mayores coincidencias entre los especialistas, en calificarlo como “*el intento más serio de concertación social*”, “*la expresión máxima del acuerdo y diálogo social en la etapa*”, aunque también - como se explica en el apartado dedicado a su análisis - se enfatizan las frustraciones por la distancia entre lo ambicioso de sus contenidos y la estrechez de sus resultados.

El Acuerdo Marco tuvo efectos “en cascada” en la instalación de ámbitos de acuerdo e intercambio en áreas temáticas y regiones. Incluye consideraciones sobre acuerdos regionales (ARENA), o instancias específicas de tratamiento de la formación profesional. Estos instrumentos tienen importancia en cuanto a la instalación de un “lenguaje del tripartismo”, y a la incorporación de la formación laboral en la agenda del Ministerio de Trabajo, pero adolecen de un síntoma común: no logran concretar los mecanismos de participación institucional previstos para garantizar el seguimiento de los compromisos asumidos por las partes.

Esta convocatoria fuerte del MTSS al diálogo social tripartito, no tiene continuidad en los años sucesivos a la firma del Acuerdo Marco, afirmación sobre la que existe coincidencia entre los analistas consultados. En el campo específico de la formación profesional se sucede una etapa de mayor unilateralidad en las decisiones de política pública en la materia, con hegemonía de iniciativas coyunturales del estado nacional –MTSS– vinculadas a la atención del desempleo.

Se desarrollan simultáneamente otras iniciativas y acciones de capacitación laboral que contaron con la participación conjunta de empresarios y trabajadores, aunque de prioridad menor en la asignación de recursos públicos.

Hacia 1997 se vuelven a impulsar instancias tripartitas en la órbita del MTSS dedicadas al tratamiento de temáticas laborales en el marco de la integración regional del MERCOSUR. Junto con otras líneas y programas que habrán de impulsar la participación activa de los actores sociales, se revitaliza una nueva dinámica del diálogo social, esta vez institucionalizado en mecanismos específicos de participación. Su abordaje será encarado en el capítulo siguiente.

39 En la medición de mayo/94 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), la tasa de desempleo abierto pasa a los dos dígitos con tendencia ascendente: 10,7% (mayo/94); 12,2% (octubre/94).

Por otra parte, desde la administración educativa se abren instancias de consulta y participación social, a través de distintos ámbitos de nivel nacional y sectorial. Serán igualmente objeto de tratamiento en el próximo capítulo.

La revisión de esta década da cuenta de discontinuidades, alternancia entre reformas unilaterales y convocatoria al diálogo social o entre instancias tripartitas y “diálogo de a dos” (GOLDIN, 1996). Estas vicisitudes se transfieren al terreno de la formación profesional, espacio que en la etapa fue objeto de convocatorias erráticas, que carecían de un marco político integrador y con instancias de convocatoria social superpuestas desde las esferas laboral y educativa: persiste el reclamo de los actores sociales por la creación de una “ventanilla única”, figura que expresa la demanda por una coherencia en la política y la representación unificada del actor estatal.

2. Acuerdos Sociales que Incluyen Compromisos sobre Formación Profesional

Acuerdos de Nivel Nacional

En este nivel, se incluye una serie de acuerdos o documentos de consenso celebrados entre el gobierno y las partes sociales en el nivel nacional de las representaciones, y que cuentan con compromisos específicos en materia de Formación Profesional.

Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social. Julio, 1994

Este Acuerdo (AM) fue firmado en un contexto de creciente agudización del desempleo y -de acuerdo a las palabras de un especialista con protagonismo en la etapa- de “*sucesivos fracasos en la intención reformadora del gobierno en el área laboral... era muy difícil implementar las reformas, había compromisos contraídos con el FMI que incluían condiciones de reforma al sistema de administración de fondos jubilatorios, o al sistema de riesgos de trabajo...*”. El gobierno nacional y particularmente la administración laboral a cargo del Ministro Caro Figueroa, decidió encarar la convocatoria a una instancia de diálogo social que sustentara un proyecto global de reforma laboral, con énfasis en la definición de políticas que atendieran de un modo integral la problemática del desempleo.

El Acuerdo fue firmado el 25 de julio de 1994. En representación del gobierno nacional, fue suscripto por el Presidente de la Nación y los Ministros de Trabajo y Economía. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue el ámbito estatal de convocatoria y seguimiento de los compromisos asumidos.

La integración sectorial de los firmantes del Acuerdo repitió el esquema tradicional de la representación corporativa argentina: pluralidad del actor empre-

sario y unicidad del actor sindical. Por el empresariado, los firmantes fueron los directivos de las grandes entidades nucleadas en el “grupo de los ocho”, estando inicialmente ausente la representación de la pequeña y mediana empresa (PyMES). Este sector hizo sentir su reclamo por haber quedado fuera de la convocatoria, y fue posteriormente invitado a participar, integrándose a los ámbitos consultivos específicos derivados del acuerdo (Comisión de Seguimiento de la Ley N° 24.467).

El sector trabajador participó a través de la Confederación General del Trabajo (CGT) y fueron firmantes, además del Secretario General de la entidad, seis miembros de su Comisión Directiva, pertenecientes a grandes sindicatos de los sectores transporte y servicios (ferroviarios, sanidad, bancarios, comercio, estatales, obras sanitarias) integrantes de un núcleo sindical aliado al gobierno nacional.

El objetivo principal del Acuerdo se resume en el tercer párrafo contenido en su preámbulo, que expresa: “...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 entusiasmo de todos los argentinos...”

Los aspectos temáticos están divididos en 14 puntos sustantivos que abarcan la problemática laboral y 3 aspectos procedimentales. Estos son : 1. Empleo; 2. Acuerdos regionales para el empleo; 3. Derecho de información; 4. Solución de conflictos individuales; 5. Higiene y seguridad en el trabajo; 6. Participación de los trabajadores; 7. Formación profesional; 8. Asignaciones familiares; 9. Protección de riesgos del trabajo; 10. Negociación colectiva; 11. Administración de inspección del trabajo; 12. Reforma de la ley de quiebras; 13. Reforma integral de las relaciones laborales; 14. El marco internacional de las relaciones laborales; 15. Comisión de redacción y seguimiento; cláusula final; 17. Calendario.

En cuanto al carácter de los compromisos expresados en el Acuerdo Marco, se pueden distinguir tres tipos de productos derivados del mismo :

a) *declarativos*, expresan diagnósticos, objetivos y propuestas genéricas para cada uno de los apartados temáticos.

b) *normativos*, incluyen propuestas específicas que derivaron en proyectos de reforma normativa, con diferente resultado en cuanto al grado de consenso y la eficacia en su implementación: propuesta de promoción del empleo (base de la futura Ley 24.565), derecho a la información (proyecto del Ejecutivo sin tratamiento posterior); sistema de solución de conflictos individuales (base de reforma del Servicio administrativo de mediación y conciliación); higiene y seguridad en el trabajo y protección de riesgos del trabajo (reforma posterior del sistema vigente); negociación colectiva; administración e inspección del trabajo, ley de quiebras; reforma integral de las relaciones laborales que contemple la singularidad de las pequeñas empresas (Ley N° 24.567).

La “legislación negociada” como producto del AM es destacada en un estudio comparado sobre la concertación social en América Latina, en el que se caracteriza al Acuerdo Marco argentino como una de las pocas experiencias con efectos concretos en la realidad nacional (ERMIDA URIARTE, 1998).

c) *participativos*, a través de la promoción de dos tipos de instrumentos. Por una parte, nuevos *acuerdos sociales* específicos en algunas de las áreas temáticas (Acuerdo Regional para el Empleo, con ámbito territorial en el Norte Argentino); otros “*espacios de diálogo entre los interlocutores sociales representativos en cada una de las regiones del país*”; Acuerdo Nacional de Formación Profesional. Por otra parte, se promueve la creación de *organismos tripartitos* que institucionalicen el diálogo sobre los principales aspectos de la política sociolaboral (Consejo del Sistema Nacional de Previsión, Consejo Nacional de Formación Profesional, Consejo Asesor del Fondo Nacional de Empleo, Comisión Nacional para la Mediación y la Negociación Colectiva).

TRATAMIENTO DE LA FP EN EL ACUERDO MARCO

La Formación Profesional tuvo un lugar relevante en el Acuerdo. Ésta aparece entre sus objetivos generales y se incluyó un apartado específico (capítulo 7) para su tratamiento. Su contenido es altamente programático, limitado al enunciado de grandes objetivos, sin la remisión a compromisos concretos que involucren asignación de recursos a iniciativas comunes.

A los destinatarios se los define como “ocupados que requieren formación continua”, “desocupados”, y “demandantes del primer empleo”.

Los objetivos definidos en materia de FP contienen metas genéricas para programas públicos (cobertura de 1.000.000 de trabajadores en el Plan Quinquenal; 200.000 beneficiarios de Proyecto Joven; apoyo especial a los programas “consensuados por los actores sociales”) y estímulo a la institucionalidad del diálogo social. En esta dirección, se incorporó la propuesta de formular un Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional y la pretensión de constituir un órgano tripartito que discutiera la temática, con representación del estado, el empresariado y los trabajadores (el Consejo Nacional de Formación Profesional).

Si bien estos mecanismos participativos no llegaron a implementarse, expresaron un consenso en la necesidad de institucionalizar la FP que tiene relevancia dada la amplitud de la participación de actores firmantes, y las sucesivas iniciativas que, en esta dirección, se impulsaron desde las órbitas laboral o educativa. Puede afirmarse entonces que el Acuerdo Marco es un valioso antecedente para cualquier intento de diálogo social en la materia.

Existe consenso entre especialistas con protagonismo en la etapa de elaboración y seguimiento del Acuerdo Marco, en considerarlo como un instrumento relevante en cuanto a la agenda y la amplitud de actores intervinientes (el déficit en cuanto a la representatividad del sector PyMES fue subsanado posteriormente con la inclusión de las entidades del sector a comités tripartitos de seguimiento), si bien también lo caracterizaron como “*un acuerdo entre débiles*”, con referencia a la situación vulnerable del Ministro de Trabajo y a una CGT que priorizaba la “*supervivencia organizativa, lo que implicaba una decisión de no producir rupturas, de confrontar dentro de ciertos límites, ya que se trataba de una etapa de retroceso sindical ante los fuertes cambios estructurales...*”

Respecto del impacto o eficacia práctica de los compromisos, se destacan como los efectos de mayor éxito, los alcanzados en las áreas de *promoción del empleo* y *Ley para PyMES*. En ambas se constituyeron instancias tripartitas de efectiva participación en la producción normativa derivada del Acuerdo. Otro subproducto de eficacia práctica es la elaboración del nuevo régimen de riesgos del trabajo, aunque la evaluación es más débil en cuanto al consenso efectivamente logrado en esta materia.

En cuanto a las consecuencias del Acuerdo sobre el estímulo a instancias de diálogo social y de participación, el impacto no es unívoco. Puede afirmarse que el Acuerdo Marco promueve la diseminación del diálogo social en distintas áreas del sistema de relaciones laborales (comisiones de seguimiento específicas, comisión tripartita de FP), y su descentralización en el nivel regional (Acuerdo Regional del Norte Argentino), pero por otra parte no logra consolidar instancias de participación en ninguna de las esferas previstas (institutos que no alcanzan constitución efectiva). Esto último constituye una de las principales debilidades al analizar el impacto del Acuerdo Marco, y que resume una característica de la concertación social en la Argentina, como es la ausencia o inestabilidad de ámbitos que institucionalicen el diálogo tripartito.

Consejo Nacional de Capacitación y Formación Laboral. Marzo, 1995

El 27 de marzo de 1995 por Decreto presidencial (N° 440/95) se crea el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Laboral, organismo que no alcanzó una instancia de constitución efectiva⁴⁰.

En los meses previos a la promulgación del Decreto de su creación, se desarrollaron debates al interior de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco en materia de FP, en el ámbito del MTSS. La comisión no tuvo continuidad más

40 El Consejo no llegó a operativizarse más allá de su constitución formal. Por esta razón, no hemos incluido su análisis en el Capítulo III, donde se relevan instancias efectivas de participación social. Sin embargo, la elaboración del texto de constitución del Consejo, tuvo una dinámica activa de intercambio estado-actores sociales en torno a la institucionalidad de la FP.

allá de este producto preliminar, pero los contenidos del Decreto dan cuenta de consensos logrados entre representantes de los Ministerios de Trabajo y Educación, y de representantes de la CGT y del sector empresario, respecto de un principio de institucionalidad en materia de FP.

La Presidencia del Consejo estaba asignada al Presidente de la Nación, y en cuanto a la *representación* de las partes, el Decreto no particulariza condiciones para su integración más allá de la representación numérica de miembros por sector.

En cuanto a la representación *estatal*, se establecía la delegación del Poder Ejecutivo Nacional en los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, Cultura y Educación y de Economía, Obras y Servicios Públicos. La representación de los *trabajadores* otorgaba a la CGT una participación de tres miembros, e idéntico número para la representación de los *empleadores*, los que serían designados por las ocho entidades firmantes del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social.

La *dinámica de funcionamiento* propuesta se basaba en principios de informalidad, agenda abierta, buena voluntad de partes y compromiso recíproco. Y de modo genérico se establecía la integración de una Comisión de apoyo y eventuales comisiones técnicas tripartitas.

El organismo propuesto en esta etapa, de acuerdo a las funciones que le fueran asignadas, era de carácter consultivo, de concertación y seguimiento de políticas en materia de formación para el trabajo. No preveía funciones de carácter ejecutivo, ni consecuente gestión de fondos destinados a la formación. Tenía el carácter de un Consejo en el nivel marco, y la intención de las partes era avanzar hacia niveles de mayor especificidad de funciones y descentralización territorial, en futuras instancias articuladas con este organismo central.

Quedó pendiente la elaboración de una nueva normativa para operacionalizar el Consejo creado, como así también se interrumpieron las convocatorias a la Comisión de Seguimiento del AM en materia de formación profesional, con la consecuente frustración de actores sociales y equipos técnicos. Cuestiones vinculadas a la emergencia ocupacional fueron el eje de las acciones del MTSS en etapas posteriores, por lo que una vez más quedó trunco un importante instrumento de concertación emanado del ámbito laboral.

*Propuesta de Acuerdo Marco sobre Formación Profesional.
Documento de Consenso del CoNE-T. Noviembre, 1997*

A continuación, se presenta un acuerdo originado en un órgano consultivo que funciona en la órbita educativa en el nivel nacional, como es el Consejo Nacional Educación Trabajo (CoNE-T). Como todos los documentos emanados de

dicho instituto⁴¹, tiene alcance de documento de consenso preliminar. Se preveía someterlo a un proceso consultivo y a la aprobación por parte del Consejo Federal de Educación, instancias que no llegaron a cumplirse hasta la fecha, debido, en parte, a cambios institucionales producidos en el área educativa.

El documento refleja el consenso alcanzado, en primer lugar, por los equipos técnicos integrantes de la Subcomisión de FP de la Comisión Técnica del Consejo Nacional Educación Trabajo (CoNE-T), compuesta por : Ministerio de Cultura y Educación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Confederación General del Trabajo, Gremios Docentes, Cámaras Empresariales y Cámaras de Institutos de Enseñanza Privada⁴².

A pesar de su carácter preliminar, y de que muchos de sus contenidos fueron reformulados en documentos de consenso posterior⁴³, al emanar de un órgano tripartito y multisectorial, la propuesta de Acuerdo Marco sobre FP es un importante antecedente en materia de diálogo social en la formación profesional.

El documento define a la formación profesional en el marco de la “Formación Técnico-Profesional” (FTP), y especifica sus funciones en los actuales contextos de globalización y competitividad: garantizar la formación del trabajador como ciudadano, la promoción social y la elevación del nivel de calificación de los trabajadores y el reconocimiento nacional, regional e internacional de las competencias adquiridas en el sistema educativo y en el sistema productivo.

En cuanto al encuadramiento de la FP en su articulación con el sistema educativo y el mundo del trabajo, se expresa un doble reconocimiento: por una parte, la FP como un Régimen Especial, previsto en el Art. 11 de la Ley Federal de Educación, cuyo acceso esté abierto a todos independientemente del grado de conocimiento adquirido por vía académica. Por otra parte, la FTP integra un sistema que articula educación y trabajo en cuanto la Ley Nacional de Empleo (N° 24.013) señala la necesidad de que el MTSS incluya, junto a las acciones y servicios de empleo definidos por ella, acciones de capacitación sujetas a acuerdos entre actores del sistema productivo, del trabajo, del sistema educativo y del estado. En las áreas de gobierno relacionadas con la educación y el trabajo, el subsistema de FTP creará instancias interinstitucionales de orientación y asistencia técnica para la definición de las competencias de cada perfil profesional y la certificación de las instituciones habilitadas para construir las currículas de esos perfiles e impartir acciones de formación. Estos desarrollos curriculares deberán ser acreditados por el sistema educativo y prever la certificación de los individuos por una instancia que integre los actores sociales en la evaluación de las competencias adquiridas.

41 Ver en capítulo III, referencia al “Acuerdo Marco para los Trayectos Técnico-Profesionales”.

42 En el capítulo III, II.1, se describe la dinámica del CoNE-T, y de otras instancias participativas en el ámbito del INET-Ministerio de Cultura y Educación.

43 Documentos presentados por el INET al CoNE-T, considerados al final del presente apartado.

A continuación se incluye una síntesis de los ejes más salientes del documento:

EJES DEL DOCUMENTO DE CONSENSO DEL CoNE-T

- La FTP brinda educación para y en el trabajo, se orienta a la equidad social, la productividad, la modernización de la economía y la integración en el MERCOSUR. Ella es un instrumento estratégico para el desarrollo social y humano que contempla entre sus objetivos fundamentales: ampliar la formación básica de las personas, desarrollar competencias técnico profesionales polivalentes, implementar capacitaciones focalizadas, incluir a diversos grupos poblacionales, instituir un sistema de evaluación de competencias consensuada por la comunidad educativa, propiciar la creación de un sistema nacional de relevamiento y normalización de competencias, promover formas innovadoras de gestión de las instituciones con la participación activa de los actores sociales, constituir mecanismos de concertación social para definir y evaluar las competencias requeridas, brindar asesoramiento técnico pedagógico e impulsar la formación y actualización docente.
- Las acciones de FP deben ser diseñadas en base a perfiles con una cartera de competencias básicas, integrarse en itinerarios profesionales que amplíen la empleabilidad de las personas, tomar en cuenta los contextos locales, sectoriales y tecnológicos, e implementar formas de reconocimiento y articulación con la educación formal. Los perfiles profesionales serán construidos progresivamente por organismos articulados con los Ministerios de Educación y de Trabajo, y se integrarán en un banco de datos para su inclusión en familias profesionales y posterior validación y normalización.
- Las modalidades de FTP recuperarán y profundizarán la educación tecnológica adquirida por las personas en la EGB, la educación Polimodal y los Trayectos Técnico Profesionales (TTP). Las acciones de FP se organizarán teniendo como piso las competencias básicas de lectoescritura, expresión y lógico matemáticas desarrolladas por la EGB y las competencias generales y de fundamento científico tecnológico proporcionadas por el ciclo Polimodal. Tendrán además, como finalidad, complementar las competencias adquiridas en la formación por TTP de manera que podrán ser diseñadas como módulos de uno de ellos. Las ofertas de FP pueden ser diseñadas también como módulos de complemento de una formación técnico profesional superior y/o universitaria.
- Al integrarse por niveles de competencias la FTP reconoce los siguientes niveles de calificación: introducción al mundo del trabajo, calificación inicial, calificación ocupacional, calificación técnica, calificación tecnológica de especialización y calificación tecnológica de alta especialización. Todos estos niveles preverán mecanismos de recuperación de capacidades básicas y formas de reconocimiento acumulativo de las competencias básicas y técnicas, de modo de establecer equivalencias con la educación formal.

Con posterioridad, hacia septiembre de 1998, el INET elaboró diversos documentos que, respecto de lo establecido en el Acuerdo Marco, avanzan significativamente en los esquemas institucionales aplicables a la FTP y en los procedimientos de certificación de competencias. En la medida que dichos documentos fueron consensuados en el CoNE-T, se incluye a continuación una síntesis de las novedades que incorporan al texto del Acuerdo Marco comentado más arriba.

EDUCACIÓN DE ADULTOS Y FTP: PROPUESTA DE CENTROS TERRITORIALES DE EDUCACIÓN PERMANENTE

El documento introduce conceptos como el de “*aprendizaje durante toda la vida*” y el de “*sociedad educativa*”, orientados a valorar la experiencia de vida y de trabajo como oportunidad y espacio de aprendizaje. Desde un punto de vista práctico, este documento ofrece básicamente dos novedades respecto de lo establecido en el Acuerdo. La primera es de naturaleza institucional. Los centros educativos incorporarán espacios específicamente no educativos -empresas, centros de trabajo, organizaciones comunitarias- como “*componentes integrales*” de sus programas formativos, susceptibles por consiguiente del reconocimiento formal como “*ámbitos de aprendizaje asociados*”. La segunda apunta a una mayor especificación técnica de las equivalencias entre los niveles de calificación a proporcionar por la FTP y los de la educación general.

FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL: CERTIFICACIÓN DE APRENDIZAJES

Esta propuesta avanza substantivamente, respecto del Acuerdo, al definir las bases institucionales y procedimentales de un “*sistema federal de certificación de aprendizajes para la FTP*” que distingue dos tipos de certificación: las “*titulaciones técnicas*”, que certifican competencias para áreas ocupacionales amplias y las “*calificaciones profesionales*” que lo hacen para competencias en ocupaciones específicas. El sistema establece cuatro niveles de certificación para una jerarquía que aumenta, desde el *nivel I* al *nivel IV*, en referencia al grado de complejidad de los conocimientos, saberes, actividades, problemas y tipo de responsabilidad recubiertos por los certificados. Las titulaciones técnicas podrán ser sólo de “*nivel III*” y de “*nivel IV*” (superior) y las calificaciones profesionales abarcarán los cuatro niveles.

De este modo, el sistema propuesto establece las formas de reconocimiento formal de la FP concebida por el Acuerdo Marco. Preverá, entonces, un esquema

de certificaciones de manera que la formación reconocida por un certificado es, a su vez, reconocida como “*parte integral*” por otra del mismo nivel (articulación horizontal) o como “*requisito*” para otro certificado (articulación vertical).

En el plano de los diseños de sus trayectorias posibles, la FP encuentra así las primeras especificaciones formales.

Documento de Consenso del Foro Tripartito del Área de Calificación y Formación Profesional de la Comisión Temática II, SGT 10: “Certificación de Competencias. Propuesta Argentina”. Septiembre, 1998

El presente documento fue suscripto por representantes del Foro Tripartito Argentino del Área de Calificación y Formación Profesional de la Comisión Temática II (“Empleo, Migración y Formación Profesional”) del Subgrupo de Trabajo 10 del Mercosur⁴⁴.

El Documento fue firmado en Buenos Aires el 17 de septiembre de 1998. Por parte del estado nacional fue suscripto por funcionarios de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral del MTSS. A la fecha de firma de este acuerdo, todavía no integraba el Foro Tripartito el Ministerio de Cultura y Educación, que fue incorporado posteriormente. Por el lado empresario, firmaron la Unión Industrial Argentina y representantes sectoriales⁴⁵ de las cámaras de fabricación de autopartes y de turismo (hotelería-gastronomía). Por el sector sindical, participaron representantes de la Confederación General del Trabajo y dirigentes de las actividades metalmecánica y gastronómica.

A diferencia de otros acuerdos más amplios (AM, ARENA) que tienen una agenda multitemática dentro del campo de las relaciones laborales, este documento es específico sobre Formación Profesional: sus contenidos están exclusivamente orientados a esta temática, y los actores firmantes lo elaboran desde un ámbito como el Foro Tripartito, de incumbencia específica en FP.

44 En el Capítulo III se incluye el análisis de la dinámica institucional de los Foros Tripartitos General y sectoriales y su participación en la Comisión Temática II sobre “Migraciones, Empleo, Calificaciones y Formación Profesional”, del Subgrupo de Trabajo 10 del Mercosur.

45 Como se describe en el capítulo siguiente, el Foro Tripartito tiene una doble integración: corporativa (entidades representativas del empresariado y los sindicatos en el nivel nacional) y sectorial (representantes de los sectores seleccionados para el desarrollo de experiencias piloto de certificación de competencias laborales: metalmecánica, turismo y construcción). A la fecha del presente acuerdo, el sector construcción no estaba formalmente incorporado al Foro.

SÍNTESIS DEL DOCUMENTO DE CONSENSO DEL FORO TRIPARTITO

- El documento se estructura en 4 apartados : 1. Conceptualización acerca de la certificación de competencias. 2. Marco institucional. 3. Experiencias piloto de formación profesional y certificación. 4. Estado de avance y propuestas de plan de acción.
- El objetivo principal está centrado en la preocupación por lograr acuerdos sobre algunas conceptualizaciones de base en relación al tema de la certificación de competencias laborales. Se incluyen aproximaciones en la definición de competencias, y se señalan dificultades, oportunidades y desafíos presentes en la construcción de un Sistema de Certificación, tanto para el ámbito local como regional. Sistema que - tal como señala el documento - deberá construirse e institucionalizarse con la intervención de los actores del mundo del trabajo y la educación. En este escenario, la articulación institucional define roles y funciones de cada agente interviniente, rescatando la necesaria unificación de metodologías y la elaboración de estructuras regulatorias que permitan establecer sistemas de equivalencias con los niveles de educación formal y con la certificación de perfiles profesionales.
- Junto a la inclusión de tales apartados, de tipo conceptual sobre la noción de competencia laboral y los requisitos institucionales de un sistema nacional, el documento incluye propuestas concretas para su implementación en el marco de los Foros Sectoriales Tripartitos: Sintetiza la intención de avanzar en el desarrollo de experiencias piloto de formación profesional y certificación basadas en competencias, aplicadas a dos sectores de actividad : metalmecánico y turismo. El documento incluye lineamientos de un plan de acción (objetivos, actividades, metodologías) con el fin de llevar adelante las experiencias piloto en el marco de los compromisos asumidos.

Este primer consenso del Foro Tripartito tiene particular relevancia en varios niveles. Por una parte, por los avances en cuanto a la profundización conceptual en una temática como la de formación y certificación por competencias laborales, enfoque novedoso en el país y en la región, y de débil instalación en la agenda política en la materia.

Lo mismo puede decirse respecto del acuerdo sobre la construcción social de un sistema nacional de formación profesional, otra asignatura aún pendiente en nuestro país.

Constituye asimismo el primer consenso específico en materia de FP producido en la órbita del Ministerio de Trabajo, y potencia otros esfuerzos incipientes

desde 1997 dirigidos a la construcción de nuevas institucionalidades en el campo de la formación⁴⁶.

Se trata, finalmente, de un instrumento no sólo declarativo o conceptual, sino además promotor de un plan de acción concreto, que habrá de expresarse en el desarrollo de las experiencias piloto sectoriales, sobre cuyos avances informa un nuevo documento de consenso, todavía de carácter preliminar e incompleto.

Nos referimos al Documento “*La Experiencia Argentina*”, elaborado por el Foro Tripartito Argentino para su presentación en el Seminario sobre Competencias Laborales en el MERCOSUR, realizado en Montevideo, en septiembre de 1999. Más allá de su carácter preliminar, el trabajo contiene un estado de situación del panorama nacional en materia de certificación de competencias laborales⁴⁷. Se describen las experiencias piloto que se están desarrollando en los sectores: i) metalmecánica-autopartes; ii) turismo/hotelería-gastronomía; y iii) construcción (este último en el ámbito del INET-Ministerio de Cultura y Educación). Se definen también objetivos específicos a desarrollar en el marco del Foro Tripartito General y en el nivel sectorial, y se incluyen propuestas para la “Agenda del 2000”, a ser incorporadas por la Comisión Temática del SGT 10 de MERCOSUR.

Acuerdos de Nivel Sectorial

El diálogo y la negociación en el nivel del sector de actividad económica en Argentina, ha sido intenso y refleja en buena parte la configuración sindical que irrumpe a mediados de los '40 y que se estructura organizativamente por sector o rama de actividad (ABÓS, 1989). Esta dinámica se transfiere a la negociación colectiva, tradicionalmente implantada en el nivel de actividad, y que recién en los noventa comenzará a mostrar la superposición de otras tendencias y la emergencia de nuevos ámbitos de intercambio negocial⁴⁸.

En el presente apartado se hará referencia al desarrollo de consensos en el nivel sectorial -fuera del marco de la negociación colectiva- que tuvieron como objeto la formación de los trabajadores. Se trata de iniciativas o acuerdos *bipartitos*. Se excluye por ahora -aunque será motivo de análisis más adelante- la descripción de la intensa dinámica a nivel sectorial, impulsada desde el estado, que tomó forma en el desarrollo de acciones integrales o sistémicas de formación sectorial,

46 Ver en el Capítulo III la descripción de programas y acciones promovidas desde el MTSS que incorporan la participación de actores sociales.

47 Panorama que puede no ser exhaustivo, pero refleja los esfuerzos impulsados desde el MTSS y el MCyE en la materia.

48 En efecto, a partir de 1991, y tal como se señalara en el capítulo anterior, se produce un nuevo giro en la dinámica negocial, con fuerte predominio de la negociación por empresa.

o bien en la implementación de programas específicos de capacitación laboral ejecutados por asociaciones bipartitas y promovidos desde el MTSS⁴⁹.

Convenio Marco de Cooperación Mutua para la Capacitación y Formación de Recursos Humanos entre la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), Mayo de 1993

Este Acuerdo se desarrolló en el marco de una preocupación conjunta de los representantes trabajadores y empresarios de la construcción por dotar al sector de mejores niveles de productividad y elevar la calificación de los trabajadores para su adecuación al nuevo contexto de cambios tecnológicos.

El acuerdo se firmó el 27 de mayo de 1993 entre los máximos directivos de la UOCRA y la CAC, y se encuadra en una perspectiva de la formación de recursos humanos del sector, que habrá de definir una impronta a la sucesiva e intensa dinámica asociativa del sector en la FP:

- enfoque bipartito de las acciones de capacitación;
- cobertura sectorial, dirigida a los recursos humanos de “*la industria de la construcción*”;
- fortalecimiento y nueva dinámica para los centros de formación tradicional;
- carácter federal de las acciones.

Este acuerdo es relevante por la persistencia de una intensa actividad asociativa en materia de formación profesional en el sector, y por el progresivo desarrollo de avances conceptuales y metodológicos, que constituyen experiencias innovadoras útiles como “efecto demostración” en estudios comparados⁵⁰.

Con posterioridad al Convenio Marco, los actores sindical y empleador desarrollan una acción sectorial en materia de empleo y formación profesional a distintos niveles:

- a) Desarrollo institucional : fortalecimiento del instituto bipartito IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Construcción); fortalecimiento de la institución de capacitación sindical con respaldo empresario (Fundación de Capacitación para los Trabajadores de la Construcción); fortalecimiento de la red de centros provinciales y municipales de FP;

49 En el Capítulo III se hace referencia al desarrollo de convenios sectoriales sobre certificación de competencias laborales en el INET, las acciones de los Foros Sectoriales del MTSS y los convenios emanados de programas impulsados por el MTSS que implican asociatividad bipartita en el nivel sectorial.

50 La experiencia realizada en el marco INET-UOCRA-CAC, que comentamos en el capítulo siguiente, y orientada a desarrollar las bases de un sistema sectorial de formación técnico profesional con enfoque de competencias laborales, ha sido seleccionada como uno de los estudios de caso de Argentina, para un informe comparativo de OIT sobre experiencias de diálogo social en la FP, en América Latina y otras regiones.

-
- b) Gestión bipartita de financiamiento para la formación : creación de un Fondo de gestión bipartita -FICS- con destino a la capacitación laboral y en materia de seguridad e higiene.
 - c) Gestión de convenios con el estado para iniciativas de empleo y formación profesional (Con MTSS : Programa de empleo privado para el sector construcción; Proyecto Joven; Programa de capacitación para sector o rama de actividad; Con Ministerio de Cultura y Educación: Convenio UOCRA-CAC-INET de formación y certificación de competencias laborales).
 - d) Desarrollo de acuerdos entre la Fundación UOCRA y empresas (*Techint, Puentes del Litoral*, otros), para adecuar las calificaciones de los desocupados del sector a los requerimientos de nuevas inversiones.

Los especialistas consultados coinciden en destacar la particularidad del diálogo social UOCRA-CAC. En efecto, se extiende mucho más allá de la negociación colectiva, tiene alcance federal, y es una iniciativa bipartita, que incluye la gestión de fondos públicos para el desarrollo de algunas iniciativas. Además, los acuerdos incluyen contenidos de empleo (bolsas de trabajo, incentivos al empleo privado) y capacitación. Y respecto de esta última, se la incorpora en el marco de acciones que exceden el desarrollo de cursos, y que incorporan cuestiones de detección de la demanda, desarrollo de perfiles profesionales, diseño curricular, organización de trayectorias de aprendizaje, hasta propuestas más recientes de normalización y certificación de competencias laborales.

Protocolo de Capacitación entre la Federación Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), TELECOM ARGENTINA - STET FRANCE TELECOM S.A., TELEFÓNICA de ARGENTINA, STARTEL S.A. y TELINTAR, Octubre de 1995

El Protocolo suscripto por el sector de telecomunicaciones destaca el reconocimiento (pluri) empresarial a la gestión de capacitación realizada por el sindicato (FOETRA). En este sentido, a través del acuerdo, las empresas aceptan a los formadores egresados de la entidad capacitadora FOETRA-CIOP, para colaborar con el desarrollo de la capacitación interna y, además, reconocen los cursos desarrollados por la entidad mencionada, previa adaptación a las normas empresarias. Asimismo, el acuerdo diseña un mecanismo bipartito de implementación, en el que la ejecución de acciones formativas queda a cargo de la organización sindical, en tanto que el control de calidad y la supervisión corresponden a las empresas. Para estos fines, el acuerdo establece el compromiso de intercambio de información sobre el programa anual de actividades, con reuniones trimestrales de seguimiento.

Si bien el texto del acuerdo determinaba para el mismo un año de vigencia, es importante destacar que desde su origen hasta la actualidad se viene renovan-

do anualmente; en opinión de un dirigente sectorial entrevistado, esto se debe al reconocimiento - sindical y empleador - de sus exitosos resultados.

Acuerdos de Nivel Regional

Acuerdo Regional para el Empleo en el Norte Argentino (ARENA), Noviembre de 1994

Firmado en San Miguel de Tucumán el 5 de noviembre de 1994, este Acuerdo tuvo su origen en el Acuerdo Marco⁵¹ de julio del mismo año, en cuyo capítulo segundo -“Acuerdos Regionales para el Empleo”- se expresaba el compromiso de las partes firmantes de realizar consensos en el nivel regional, a fin de adecuar los acuerdos macro a las realidades e indicadores regionales económico-sociales. Se destacaba la necesidad de priorizar dos regiones del país : la Región Norte, y la Región Patagónica, con el compromiso concreto de *“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”*.

Por otra parte, la promoción de este Acuerdo coincide con una serie de iniciativas emanadas de la administración laboral, destinadas a la promoción del diálogo social y el fomento del empleo en la región norte del país.⁵²

Por el *gobierno nacional*, el Acuerdo fue firmado por el Presidente de la Nación y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social; por los *gobiernos provinciales*, por los gobernadores de las provincias de Tucumán, Salta, Jujuy, Santiago del Estero, La Rioja, Catamarca y Formosa; por el sector de los *trabajadores*, los firmantes fueron los directivos de la Confederación General del Trabajo en el nivel nacional, y sus representantes en las provincias firmantes; y por el sector *empleador*, las autoridades de la Unión Industrial Argentina y de las representaciones de dicha entidad en las provincias de Catamarca, Santiago del Estero, Tucumán, Jujuy, Chaco, Salta.

Los aspectos temáticos del Acuerdo están contenidos en cinco puntos sustantivos : 1. Empleo; 2. Formación ocupacional; 3. Financiamiento e inversión; 4. Relaciones laborales; 5. Participación.

51 *“Dejan expresa constancia (las partes firmantes del ARENA) que el mismo (ARENA) se encuadra en los términos del ‘Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social’, refrendado por las autoridades nacionales y los representantes de los empresarios y sindicales el 25 de julio de 1994 ...”*

52 Nos referimos a las siguientes iniciativas promovidas desde el MTSS : Seminario del Empleo en el Norte Argentino; Consejo Regional Norte del Empleo, la Formación Profesional y las Relaciones Laborales (creado por Res. N° 320/94, sin constitución efectiva), el Acuerdo con las Universidades de la Región Norte, el Programa de Formación para el Norte Argentino y el Gran Rosario, las Gerencias Regionales de Empleo.

La Formación Profesional figuraba entre los temas de preocupación principal de los actores: *“el hecho de que en la región norte coexisten bajas tasas de actividad, índices de desocupación por encima de la media nacional y un **acentuado déficit en materia de formación profesional**”*⁵³.

Un capítulo específico del Acuerdo se destinó a lo que se dio en llamar “compromiso de *formación ocupacional*”. En este apartado, se define a la formación ocupacional como directamente vinculada a la evolución del empleo y a la colocación de los trabajadores (*“capacitación rápida, eficaz, posesión de conocimientos actualizados y operativos, con sus evidentes repercusiones en el empleo”*), y se expresa la necesidad de avanzar en el diseño de políticas en este campo que complementen los logros del Pacto Federal educativo.

Los compromisos asumidos por las partes en materia de FP, fueron los siguientes:

a) la Nación se comprometía a apoyar acciones de Formación Ocupacional diseñadas por provincias, empleadores, sindicatos, ONGs. Los criterios para priorizar estas acciones serían la calidad de los planes formativos, los compromisos de cofinanciación y las expectativas de colocación de los formados. Se daría impulso a programas como Proyecto Joven, el Programa de Formación para el Norte argentino y el Gran Rosario, y se impulsaría la creación de Talleres Ocupacionales en la región⁵⁴.

b) las Provincias firmantes se comprometían a la reconversión de su oferta de educación técnica, a la revisión de contenidos en correspondencia con las demandas del mercado y al reequipamiento de talleres, apoyados por la Nación.

c) los empleadores y sindicatos acordaron en dar su colaboración y difundir programas nacionales y provinciales, pudiendo definir sus propias acciones en la materia. Y en la misma dirección que lo expresado en el apartado específico del Acuerdo Marco, los actores acordaban que *“los proyectos conjuntos tendrán prioridad a la hora de asignar los recursos públicos en la materia”* (ARENA, p. 13).

El ARENA constituyó un acuerdo de fuerte carácter declarativo y programático, y no un mecanismo propiciador de productos normativos o institucionales. La referencia a la movilización de recursos específicos (públicos, privados, de cooperación internacional) fue establecida de modo genérico, sin especificación de magnitudes o criterios de asignación específica.

En el campo de la formación profesional, el Acuerdo no tuvo un impacto significativo sobre la reorientación de políticas o instalación de ámbitos tripartitos en la región.

53 ARENA, *Introducción* (el subrayado es nuestro).

54 Talleres Ocupacionales, programa promovido por el MTSS, analizado en el Capítulo III.

Respecto de los efectos institucionales del ARENA en materia de FP, se reiteran las debilidades señaladas para el Acuerdo Marco: la institución promovida (el Consejo Regional) no tuvo existencia efectiva, más allá de su creación formal.

Por otra parte, el modo de introducción de la temática, a través de una conceptualización de la formación *ocupacional* y su definición en términos de entrenamientos rápidos para una ocupación específica, reflejan una carencia de definiciones coherentes de política sobre la formación profesional que, a la fecha de este Acuerdo, se reflejaba tanto en el marco de la política pública cuanto en el diálogo social sobre la materia.

Cabe destacar, finalmente, la reiteración de una intención ya expresada en el Acuerdo Marco, sobre la preferencia en la asignación de fondos públicos a programas que cumplieren con requisitos de asociatividad empresario-sindical. Esta participación de actores sociales - escasa en el período de firma de los Acuerdos - fue progresivamente ingresando como eje clave en futuros programas del MTSS.

3. Algunas Conclusiones

La revisión de los acuerdos habidos en la etapa da cuenta de la escasez, discontinuidad y debilidad de su impacto en el sentido de promoción de políticas o de iniciativas consensuadas, tendientes al mejoramiento de las calificaciones de la fuerza de trabajo. Si bien en los inicios de los noventa se produce la sanción de una normativa marco para las políticas de empleo que cuenta con altos grados de consenso social, su impacto efectivo como disparador de mecanismos de gestión concertada fue escaso, sobre todo en el campo de la formación profesional.

- Las experiencias de diálogo social en materia de formación profesional tienen diferentes ámbitos de convocatoria desde el estado: los Ministerios de Trabajo o Educación, de modo paralelo, sin convergencia. A pesar de los múltiples intentos y los persistentes reclamos sectoriales, no se llega a realizar un acuerdo social que cuente -por el lado estatal- con la participación conjunta de ambos ministerios.
- El Ministerio de Trabajo sostiene un rol activo en la iniciativa de acuerdos sociales sobre formación para el empleo, aunque resulta inconsecuente en su seguimiento; las convocatorias de la administración laboral adolecen de una clara agenda en la materia, lo cual diluye los foros de participación sectorial. Esto caracteriza la convocatoria laboral hasta 1997, etapa en que se produce una señal más clara hacia los actores privados, en el sentido de promover su cooperación en diversas iniciativas de formación profesional.
- En cuanto a las representaciones sectoriales, éstas se encuadran en los problemas de legitimidad social apuntados de modo unánime por los estudios de la etapa y la opinión de nuestros entrevistados. Volveremos sobre la cues-

tión en las conclusiones finales. En el área laboral, respecto de la representación empresaria, hay ausencia de la pequeña y mediana empresa. En ninguno de los documentos analizados se encuentra la firma de representantes del sector, que sí integran los ámbitos de diálogo del área educativa. El actor sindical convocado en las primeras fases del diálogo - Acuerdo Marco - tiene una representación más política que sectorial u organizacional. En convocatorias posteriores - Foro Tripartito - aparece una representación en el nivel de algunas áreas de actividad -metalmecánica, gastronomía, construcción- que otorga mayor pertinencia a los acuerdos logrados.

- Respecto de la agenda de los acuerdos sociales sobre FP, los emanados del área laboral evidencian inicialmente la falta de una política que exprese un conjunto de reglas básicas sobre la materia. Esta carencia se expresa en las distintas denominaciones y enfoques que la temática adquiere en la documentación procedente del Ministerio de Trabajo : formación profesional (AM), capacitación laboral (Decreto N° 440), formación ocupacional (ARENA). Recién a partir del debate suscitado en el Foro Tripartito, hacia 1998, se enriquece y profundiza una concepción más integral sobre la temática. Desde la órbita educativa se produce un mayor desarrollo conceptual sobre la “formación técnico-profesional” con enfoque sistémico. Con niveles de desarrollo heterogéneos, las agendas de ambos espacios de consenso reconocen, en los últimos documentos, una serie de coincidencias que son auspiciosas para el logro de un ámbito de diálogo integrador educativo-laboral: a) reconocimiento de la necesidad de desarrollar un sistema nacional de FP, ó “Sistema de normalización y certificación de competencias laborales”; b) enfoque de construcción tripartita; c) decisión incipiente de avanzar en su construcción paulatina, a través de experiencias piloto sectoriales; d) coincidencia en la necesidad de generar una nueva institucionalidad para la FP, que gestione de modo consensuado las políticas de formación laboral a nivel nacional y federal.
- En cuanto al impacto de los acuerdos firmados en el nivel nacional, hay que destacar la distancia entre sus contenidos y la implementación : esto es muy visible en el caso del Acuerdo Marco de 1994, donde fue nulo el efecto práctico de las propuestas sobre FP. Como dijo uno de nuestros entrevistados, *“este tema no era prioritario -como la ley de riesgos- y además generaba conflictos, no había criterio unificado sobre qué hacer, por lo tanto, se postergó su tratamiento...”*. Lo mismo ocurrió con los documentos del área educativa, que no tuvieron efecto práctico más allá de los consensos logrados en el CoNE-T. Respecto de los documentos surgidos del Foro Tripartito, además de su incidencia en los ámbitos de integración regional, el proceso de debate de este espacio multisectorial, sin duda tuvo efectos sobre el fortalecimiento y profundización de la temática en la administración laboral, y sobre el impacto de estos acuerdos en el fortalecimiento de acciones concertadas en materia de FP.



III

ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Participación y Formación Profesional en Argentina (1990/99)

La Formación Profesional en Argentina contó históricamente con canales de participación, principalmente de carácter consultivo, con excepción de las épocas de interrupción del sistema democrático. El cuerpo directivo del antiguo Consejo Nacional de Educación Técnica (CoNE-T), hasta comienzo de los 90 responsable de una gran parte de la formación profesional de jóvenes y adultos, estuvo integrado por representantes del estado y del sector empresario y sindical. Por otra parte, los Centros de Formación Profesional dependientes del CoNE-T, principalmente dedicados a acciones de capacitación dirigidas a un segmento del mercado laboral que no había alcanzado la escolaridad inicial, contaban con importantes niveles de participación sindical.

Sin embargo, esta participación se enmarcaba en un modelo de gestión fuertemente centralizado en manos del estado que, a través del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación (MCyE), orientaba su oferta educativa desde una lógica de acción pedagógica destinada al oficio, siendo los establecimientos educativos los principales lugares de aprendizaje.

A partir de 1990, en el marco del proceso global de transformación económica e institucional del país, se produjeron cambios profundos en la dinámica de la formación que comenzaron a modificar los roles y funciones de los agentes implicados. Las condiciones sociotecnológicas, caracterizadas por una progresiva complejidad e incertidumbre y una creciente valorización de la figura del trabajador calificado, dieron lugar a la demanda de un nuevo tipo de capacitación bajo la forma de educación continua. Esta tendencia no solo exigía transformaciones en la currícula, sino también en la configuración de institucionalidades que, en forma creciente, debían ser capaces de vincular la formación con la calidad y productividad de la población económicamente activa.

En este contexto, la formación profesional dejó de tener una función exclusivamente ligada a los procesos educativos. A partir de la promulgación de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013/91 pasó a ser un componente de las políticas y programas de empleo. La citada ley introduce, además, un esquema institucional innovador. De un modelo en el cual el estado ejercía el rol de productor de los servicios de capacitación, comienza a estructurarse otro en el cual opta por financiar y subsidiar acciones de capacitación cuya ejecución deja en manos de terceros, introduciendo de esta manera mecanismos de autorregulación del mercado de capacitación.

Por otra parte, los nuevos procesos de transformación educativa, iniciados a partir de la Ley Federal de Educación N° 24.195/93 otorgaron a la formación un rol estratégico en los procesos de vinculación con los actores del mundo del trabajo y de la producción. En el marco de esta reforma se disolvió el Consejo Nacional de Educación Técnica en 1995⁵⁵. En consecuencia, los servicios educativos dependientes del MCyE y los establecimientos educativos que gestionaba el CoNE-T fueron transferidos a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires.

En el mismo año se creó en el ámbito del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET)⁵⁶, con el objetivo de diseñar políticas relativas a la articulación de la educación y el trabajo, en particular en lo que se refiere a los aspectos educativo-tecnológicos vinculados con las actividades productivas y laborales.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Subsecretaría de Formación Profesional y, a partir de 1995, la Secretaría de Empleo y Formación Profesional, pasaron a ser los organismos responsables de las políticas de formación profesional y de la ejecución de programas correspondientes.

A partir de este reordenamiento institucional se iniciaron procesos de desconcentración y descentralización. Éstos dieron lugar a nuevas instancias y formas de participación que intentan integrar el accionar conjunto de los actores involucrados en la temática de la formación.

Si bien en el marco de este trabajo no se pretende dar un panorama completo al respecto, se desarrollarán a continuación algunas de las principales iniciativas realizadas en los últimos años. Con el fin de describir tendencias que marcan actualmente los esfuerzos desarrollados en esta dirección, se tomará como referencia aquellos organismos y mecanismos que los Ministerios de Cultura y Educación y de Trabajo y Seguridad Social de la Nación impulsan o apoyan, con el objetivo de fomentar la participación bi o tripartita a nivel nacional, sectorial y territorial.

55 Decreto N° 605/95.

56 Decreto N° 606/95.

2. Organismos de Participación en el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación

A partir de 1993, con la promulgación de la ley Federal de Educación, el esquema institucional de la educación pública sufre procesos de descentralización tendientes a unificar bajo la órbita de los estados provinciales el financiamiento y la gestión de todos los niveles educativos.

Simultáneamente se constituyen espacios institucionales de participación a nivel central y sectorial con el objetivo de generar -a partir del involucramiento de los sectores del mundo productivo- insumos válidos para el desarrollo de propuestas y diseños curriculares.

A continuación sólo se hace referencia a las acciones y mecanismos vinculados a la formación profesional.

2.1. La participación a nivel nacional

En 1995 se creó el **Consejo Nacional de Educación y Trabajo (CoNE-T)** -un organismo consultivo de participación multisectorial, presidido por el Ministro de Cultura y Educación- *con la misión de "promover el análisis conjunto y un consenso de opiniones en las temáticas relacionadas con la educación y el trabajo a nivel nacional"*.⁵⁷ Para su funcionamiento el CoNE-T cuenta con una Comisión Técnica que se reúne periódicamente y que está conformada por todos los sectores representados en el Consejo: estado (MCyE, MTSS y Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos) trabajadores y empresarios⁵⁸.

Su principal función es la de asesorar al Ministerio de Cultura y Educación en todos los aspectos tendientes a la vinculación de la educación con el mundo de trabajo.

A tal fin debe expresar la demanda de cada área del mundo laboral al sistema educativo y elaborar recomendaciones al respecto; asegurar la constitución de foros sectoriales dentro del INET para el análisis de necesidades específicas de formación o capacitación; promover la vinculación del mundo del trabajo con el sistema educativo en cada provincia y en la Ciudad de Buenos Aires; atender la evolución e impacto de los programas que se desarrollen; recabar información sistemática de la política educativa en relación con el mundo laboral; y asesorar en la definición de los criterios de distribución del Crédito Fiscal.⁵⁹

Los aportes elaborados por el CoNE-T tienen carácter de **recomendaciones** que son canalizadas por el Ministro de Cultura y Educación al Consejo Federal

57 *Separata* del CoNE-T, abril 1998. El subrayado es nuestro.

58 El Decreto N° 606/95 establece que el Consejo debe integrarse por 5 representantes de cada sector.

59 Decreto N° 606/95, art. 12

de Cultura y Educación (CFCE)⁶⁰. Su mecanismo se basa en la generación de consensos y de no lograrse, se consignan todas las opiniones disidentes y sus respectivas fundamentaciones.

En el campo de la formación profesional, que desde la concepción del MCyE incluye la formación técnica de nivel medio, el CoNE-T alcanzó los siguientes principales avances:

A nivel de la educación media. El trabajo del CoNE-T se centró primordialmente en la definición de la formación de técnicos de nivel medio en el marco de la reforma educativa. Después de consultas conjuntas con el INET a los sectores de trabajo y la producción (con foros sectoriales constituidos para estos fines), el CoNE-T aprobó en 1997 un *Acuerdo Marco para los Trayectos Técnicos Profesionales (TTP)*⁶¹. Este documento fue presentado al CFCE, que luego lo habilitó como documento de consulta.

En 1998 el CoNE-T aprobó la presentación de los Documentos Base de 10 TTP al CFCE.

El reordenamiento de la educación media, en particular en los sectores de industria y construcción, dio lugar a complejos debates entre los representantes gremiales y los técnicos del INET. El punto de conflicto más importante fue el de las incumbencias de las tecnicaturas. Este tema trabó el avance en las definiciones sobre los perfiles profesionales, provocando hasta hoy el reclamo de soluciones al respecto.

A nivel de la Formación Profesional. Esta temática se incluyó en la agenda del CoNE-T a partir de 1995, con el objetivo de definir una política de FP acordada en el Consejo Federal de Cultura y Educación que sirviera de orientación a las jurisdicciones y articulara las acciones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En 1996, a propuesta de la Confederación General del Trabajo (CGT), la Comisión Técnica conformó una subcomisión para analizar en profundidad el tema de la Formación Profesional, la definición de su misión y su articulación con el

60 El CFCE está presidido por el Ministro de Cultura y Educación de la Nación e integrado por el responsable de la conducción educativa de cada jurisdicción y tres representantes del Consejo de Universidades. Su misión es unificar criterios entre las jurisdicciones, cooperar en la consolidación nacional y en que a todos los habitantes del país se les garantice el derecho constitucional de enseñar y aprender en forma igualitaria y equitativa (Ley N° 24.195, Cap. II).

61 *“Los TTP son ofertas de formación técnica, articuladas con la educación polimodal, para aquellas personas que quieren realizar una opción vocacional explícita dentro de un área profesional. Se cursarán en el contraturno y eventualmente, siempre dentro del mismo nivel medio, en un año posterior adicional al polimodal. Las ofertas de TTP se estructuran a partir de perfiles profesionales explícitos, que especifican las competencias profesionales que deben acreditar los estudiantes. (...) La estructura curricular de los TTP tiene un carácter modular”* (Separata del CoNE-T, Abril 1998) y su carga horaria está definida de acuerdo a cada perfil.

sistema educativo y los mecanismos de regulación a nivel nacional. A tal fin se definieron tres áreas de trabajo: institucionalización y políticas de formación profesional; infraestructura, recursos y financiamiento; y planeamiento y capacitación de recursos humanos.

La subcomisión realizó un relevamiento de las ofertas de Formación Profesional dependientes del sistema educativo en las provincias.

Como resultado de las discusiones se aprobó un documento base para la formulación de un Acuerdo Marco que planteara las funciones de la formación técnico-profesional, basara las acciones en la construcción de perfiles profesionales, definiera su articulación y transversalidad con la educación formal y desarrollara niveles de calificación. Posteriormente, por iniciativa del INET, se presentaron dos documentos adicionales que modificaron considerablemente la propuesta anterior⁶², los que también fueron aprobados por el CoNE-T.

Según las observaciones de algunos informantes, la dinámica de trabajo del CoNE-T está marcada por:

- Una activa participación de los actores tanto en el debate como en la forma de presentación de documentos de trabajo. En particular, en el contexto de los TTP los aportes del CoNE-T jugaron un papel importante, en cuanto constituyeron una legitimación sectorial relevante. En esta dinámica de trabajo también existe una tendencia, según la cual ese ministerio, a través de sus técnicos, cumple un rol predominante en relación a la retención de la iniciativa, la producción técnica, la consolidación de los aportes parciales y la realización de esfuerzos para garantizar la continuidad de los proyectos.
- Tanto en la Comisión Técnica del CoNE-T como en las subcomisiones y en los Foros Sectoriales, la participación sindical tuvo mayor continuidad que la empresarial.
- La representación sindical tiende a presentar posiciones unificadas, lo cual a veces dificulta un debate que incorpore las características propias de cada sector de actividad.

2.2. La participación a nivel sectorial

A partir de 1998 se celebraron en el INET convenios entre representantes estatales, sindicales y empresariales de los sectores construcción, gráfico, aeronáutico y encargados de edificios de renta.

62 Los documentos de referencia, que incluyen propuestas acerca de la convergencia entre la educación de adultos y la formación profesional y la creación de un sistema de certificación del aprendizaje que integre la educación formal y no formal son: "Formación Técnico-Profesional. Certificación de Aprendizajes" y «Educación de Adultos y Formación Técnico-Profesional. Propuesta de Centros Territoriales de Educación Permanente». En el Capítulo II se hace referencia a los contenidos de estos documentos.

La metodología de implementar la participación a través de convenios, aprobada por el CoNE-T, fue impulsada por los sectores interesados y obedecía a la necesidad de generar instancias de reconocimiento de las competencias adquiridas en el mundo del trabajo y a la de actualizar la oferta formativa específica, orientada por un enfoque de competencias.

Desde la perspectiva del INET, este mecanismo abrió posibilidades de contar con organismos más dinámicos y pertinentes para el relevamiento de familias profesionales y el diseño de los perfiles correspondientes, como base de la generación de estándares nacionales. Por otra parte, significó una oportunidad de encarar la formación de adultos de una manera diferente, reemplazando el enfoque alfabetizador por el de recuperación de competencias básicas.

En cada convenio marco, las partes se comprometen a crear una Comisión Mixta (CM) por sector *“integrada por un Representante Ejecutivo por cada una de las partes firmantes que tendrá a su cargo contribuir a la planificación de las acciones de investigación y desarrollo de perfiles formados y certificados por normas de competencias en el sector (...). Esta CM tendrá a su cargo la planificación, coordinación y evaluación de proyectos y acciones concretas que se desarrollen en el marco del cumplimiento del (...) convenio”*.⁶³

Cada parte representada en la Comisión Mixta designa un representante técnico para la Comisión Técnica, a cargo de la selección de perfiles de diferentes niveles de calificación y claves en la dinámica ocupacional del sector. Sobre la base de estos perfiles las Comisiones Técnicas desarrollan acciones de investigación ocupacional y pedagógica, evalúan las competencias, elaboran la curricula, las metodologías de evaluación, y los aspectos didácticos especialmente dirigidos a la formación por competencias y los perfiles docentes.

Forma parte de los convenios el compromiso de desarrollar en forma experimental las bases de un sistema de formación profesional con enfoque en las competencias del sector, que pueda articularse con los diferentes niveles de la formación formal, y la cooperación con las acciones que se están desarrollando en el marco del MERCOSUR.

Los perfiles y diseños pedagógicos desarrollados deben presentarse ante los organismos pertinentes para iniciar los procesos de normalización y certificación, además de someterse, junto con los perfiles docentes, a un dictamen del CoNE-T y a la aprobación del Consejo Federal de Cultura y Educación.

Según la opinión de algunos entrevistados, el trabajo iniciado a partir de los convenios potenció la interacción de actores, que se representan en sus particularidades sectoriales. Cada sector demuestra una dinámica peculiar, por su histo-

63 Convenio Marco entre el Instituto Nacional de Educación Tecnológica del Ministerio de Cultura y Educación y la Cámara Argentina de la Construcción y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

ria y problemática; esto puede derivar en una participación despareja entre la representación empresarial y sindical. En general, su compromiso con la tarea es mayor que el observado en el CoNE-T, tanto en la elaboración de aportes como en la continuidad de la presencia.

Se identifica como principal dificultad la relación entre el reordenamiento de las calificaciones y el sistema de relaciones laborales, que no sólo complica el diálogo entre los sectores empresarial y sindical, sino que también roza un ámbito que muy difícilmente pueda ser atendido por el Ministerio de Cultura y Educación.

3. Organismos de Participación apoyados o impulsados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

A partir de 1991, con la promulgación de la Ley de Empleo N° 24.013, el MTSS incluye la temática de la formación profesional como elemento de las políticas de empleo. La citada ley establece la implementación de mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federación y descentralización municipal en el nivel de la gestión⁶⁴.

En el mismo año se crea, como primer ámbito de participación tripartito con responsabilidad sobre la Formación Profesional, el **Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil**. Entre otras funciones, este Consejo debía: *“formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional...”*⁶⁵. Sin embargo, este organismo sólo funcionó por un corto período.

Por otra parte, en el contexto del incremento sostenido de las tasas de desempleo, comienzan a gestionarse modelos de capacitación para el empleo, que tienen como destinatarios principales a los grupos más afectados por la coyuntura económica, en particular los jóvenes en búsqueda de su primer empleo. Se trata de programas de alcance masivo, diseñados de manera uniforme para todo el país. A fin de estimular la creación de un mercado de oferta de formación privada, el estado contrata, por medio de mecanismos licitatorios, a instituciones de capacitación, en muchos casos con poca vinculación directa con el mundo productivo⁶⁶, que serán las responsables de identificar la demanda y ejecutar los proyectos correspondientes⁶⁷.

En forma simultánea, pero de mucho menor alcance y partida presupuestaria, se inician líneas de acción que buscan abrir canales de participación a los

64 Ley N° 24.013, art. 2

65 Ley N° 24.013, art. 135 - inc. f

66 En 1996 la mayor parte (36 %) de estas instituciones, eran personas físicas; las Cámaras, Confederaciones y Federaciones sólo participaban en un 4% y los sindicatos en 3%

67 El Proyecto Joven, que cuenta con financiamiento del BID, y el Programa de Capacitación para el Empleo forman parte de este modelo

actores del mundo del trabajo a nivel nacional y regional. Con el objetivo de incrementar la calidad y pertinencia de la oferta formativa y de sentar bases para la constitución de sistemas de formación, el MTSS impulsa la creación de espacios, asociaciones e institucionalidades más vinculadas al desarrollo económico.

A continuación se describen algunas de estas iniciativas.

3.1. La participación a nivel nacional

En 1997, en Argentina se creó en el marco del Subgrupo de Trabajo N° 10⁶⁸ del MERCOSUR un ámbito de diálogo social, denominado **Foro Tripartito General**.

El Foro tiene por objetivo principal la elaboración de insumos nacionales para el diseño de criterios de certificación que permitan la libre circulación de los trabajadores en la región. Con estos fines comenzó en 1998 a desarrollar experiencias piloto de certificación de competencias⁶⁹ en los sectores Metalmecánica-Autopartes y Turismo/Hotelería- Gastronomía⁷⁰.

En el marco de estas experiencias, el Foro tiene la función de elaborar criterios y consensos políticos que constituyan la base para el desarrollo de las actividades previstas en el proyecto. Además, evalúa, valida, comunica y debate sus resultados en las instancias correspondientes a nivel nacional y del MERCOSUR.

En el plano nacional, tiene como objetivo adicional la elaboración de antecedentes que sean referenciales para la discusión sobre estrategias de capacitación laboral, y la promoción del diálogo tripartito en el diseño de políticas y herramientas que apoyen la construcción de sistemas de formación y capacitación sobre la base de Competencias Laborales.

El Foro está integrado por representantes de la Unión Industrial Argentina (UIA), de la Confederación General del Trabajo (CGT), de cámaras y sindicatos de los sectores de actividad que participan en las experiencias piloto, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) - Dirección Nacional de Políticas de Empleo y Capacitación / Dirección de Asistencia Técnica para el Empleo y la Capacitación Laboral, y de la Secretaría de Turismo de la Nación.

A partir de 1999 se integró, además, el Ministerio de Cultura y Educación, a través del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET).

68 El Subgrupo de Trabajo N° 10 (SGT 10) tiene funciones relacionadas con "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social".

69 La realización de experiencias piloto para la elaboración de criterios de certificación de la región fue acordada por la Comisión Temática II, "Empleo, Migración y Formación Profesional", que funciona dentro del SGT 10.

70 En 1999 se integró a la experiencia piloto el sector construcción que trabaja conjuntamente con el INET a partir de un convenio celebrado con ese instituto.

El trabajo del Foro se estructura sobre la base de la elaboración de consensos. Los representantes de las instituciones participantes formulan sus posturas y las debaten en conjunto para alcanzar acuerdos parciales. Se posterga el tratamiento de diferentes cuestiones sobre las cuales no se logra una opinión compartida hasta encontrar criterios y definiciones consensuadas.

Uno de los principales avances del Foro Tripartito fue la elaboración de dos documentos de consenso. El primero (1998) desarrolla aspectos conceptuales de la certificación de competencias laborales y el segundo (1999) describe características, avances y perspectivas de las experiencias piloto llevadas adelante en Argentina.⁷¹

En relación a la articulación entre el Foro Tripartito y el INET se realizaron los primeros avances orientados a una puesta en común sobre las características y compromisos de las dos comisiones que se desenvuelven en el marco del MERCOSUR: la Comisión de Educación Tecnológica (Ministerios de Educación) y la Comisión Temática II, SGT 10 (Ministerios de Trabajo). Además, se intercambiaron información sobre las experiencias que el MTSS y el INET están desarrollando en materia de formación técnico profesional sobre la base de competencias.

3.2. La participación a nivel sectorial

Para llevar adelante las experiencias piloto de certificación de competencias laborales, de manera que reflejen y respeten las particularidades de cada sector involucrado en ellas, se constituyeron **Foros Tripartitos Sectoriales**, integrados por representantes del estado y de los gremios sindicales y empresariales del sector en cuestión.

Estos Foros cumplen funciones político-técnicas. Los representantes sectoriales son expertos de altos niveles de las áreas correspondientes a cada una de las organizaciones que integran los Foros. Por parte del MTSS participan técnicos cuya función es la de apoyar al conjunto de las actividades que se desarrollan en el marco de las experiencias piloto.

El funcionamiento de los Foros prevé que cada sector elabore su propio plan de trabajo, desarrolle y experimente las metodologías correspondientes a las diversas etapas del proyecto, evalúe y valide los procesos y los resultados obtenidos a nivel sectorial y los presente al Foro Tripartito General.

En el desarrollo de sus actividades involucran a las seccionales sindicales y a las empresas en actividades de difusión e indagación, en paneles de identificación de competencias y en mesas de validación a nivel sectorial.

71 En el Capítulo II se incluyen los detalles de estos documentos.

Los resultados obtenidos por cada uno de los Foros son desparejos. Mientras que los de Construcción y Metalmecánica-Autopartes lograron importantes avances en sus respectivos planes de trabajo, el Foro Turismo/Hotelería-Gastronomía se encuentra en una etapa inicial de sus actividades.

Como el Foro Tripartito General, los Foros Sectoriales trabajan sobre la base de generación de consensos. Si bien este enfoque implica un complejo proceso de negociaciones entre las partes, lo que determina fuertemente los tiempos del desarrollo de las actividades, también abre importantes posibilidades de transferencia y anclaje de los procesos y resultados de las experiencias piloto en el mundo productivo.

Respecto a los logros y dificultades del trabajo de los Foros (el general y los sectoriales), tomando como fuente de información documentos de trabajo elaborados por los sectores integrantes de los Foros, se puede señalar que:

- Se evalúa muy positivamente los avances alcanzados en la consolidación del diálogo social sobre la normalización y certificación de competencias que, en la primera etapa de su funcionamiento, comprenden particularmente consensos acerca del compromiso de encarar las actividades más técnicas en forma tripartita.
- La dimensión técnica constituye un aspecto importante del debate. Es visualizada como una instancia que permite poner entre paréntesis los conflictos propios de las relaciones de trabajo y por eso facilita la generación de consensos parciales. El sector trabajador reconoce la construcción consensuada de los aspectos técnicos como un logro en el campo del derecho al conocimiento. Pero también observa el peligro de que el estado privilegie lo técnico sobre lo político-institucional y reclama, por esta razón, que se respeten las *“instancias de sensibilización y etapas de comprensión acordes a la realidad de cada sector y (...) espacio socio-productivo”*⁷².
- La participación de los representantes de las instituciones convocadas a las reuniones de los diferentes Foros no es constante. Las características personales, los intereses y antecedentes institucionales de los organismos integrantes de los Foros en el campo de la capacitación juegan un rol importante.
- Las actividades de los Foros no se desarrollan en el marco de un proyecto con financiamiento específico, por lo cual cuentan con recursos muy limitados. Esto no solo condiciona el desarrollo del trabajo técnico y las posibilidades de extensión de las experiencias piloto, sino que también tiene consecuencias sobre la visibilidad e importancia que pueden cobrar los proyectos, tanto al interior del MTSS como en un marco más amplio.

72 Documento de Trabajo de la CGT, presentado al Foro Tripartito.

-
- En particular, el sector sindical señala la importancia de que el estado genere las garantías para que los espacios de participación tripartita se mantengan y que se fortalezcan en ellos las condiciones de igualdad entre los actores.

Otra línea dirigida a fortalecer la participación de los actores del trabajo a nivel sectorial en acciones de capacitación, impulsadas y financiadas por el MTSS, la constituye el **Programa de Capacitación Laboral para un Sector o Rama de Actividad**. Este programa, vigente desde 1997, tiene por objetivo aportar al incremento de las competencias y la productividad de la fuerza de trabajo en un sector o rama de actividad, mediante la gestión asociativa entre empresas, cámaras, sindicatos y otros actores, a nivel regional, provincial o local.

En el marco de este programa, el MTSS financia proyectos de capacitación que deben considerar las tendencias presentes y las previsiones futuras del sector o rama en cuestión, en el área geográfica de ejecución de las actividades previstas.

El diseño, la presentación y ejecución de los proyectos deben realizarse en forma conjunta por dos o más instituciones locales de representación social diferente, directamente vinculadas con la problemática sectorial en la cual se enmarca la propuesta formativa. Se exige, asimismo, la consulta a las empresas de la localidad sobre la pertinencia de los perfiles sobre los cuales se propone la capacitación.

De acuerdo a los resultados del monitoreo del programa⁷³, las iniciativas llevadas adelante introdujeron cambios en la configuración de las institucionalidades que participan en programas de capacitación del MTSS. Al analizar la asociatividad de los proyectos desarrollados durante 1998, se observa una participación conjunta de entidades representativas de los empresarios y de los trabajadores en un 54 % de los casos. Pero también se pudo observar que esta participación no se traduce necesariamente en un incremento de la calidad y pertinencia de las acciones formativas. Sólo en aquellos casos en los cuales la cooperación entre los actores se realiza en un contexto institucional sólido, se pudo verificar un impacto positivo en la dirección señalada. Teniendo en cuenta estos resultados, el MTSS tiene previsto desarrollar acciones de asistencia técnica que fortalezcan este potencial.

No existen estudios sobre el impacto de las acciones realizadas. La presentación de los siguientes casos sólo busca ejemplificar las diferentes dinámicas que adquirieron los proyectos en el marco del programa.

73 Informe interno del MTSS.

PROYECTO “CAPACITACIÓN EN CAD/CAM”, CÓRDOBA.
ASOCIACIÓN DE SUPERVISORES DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA / CÁMARA DE INDUSTRIALES
METALÚRGICOS DE CÓRDOBA

El proyecto, que se dirigió a supervisores y trabajadores calificados ocupados, se encuadra en la necesidad del sector, exportador de productos a nivel del MERCOSUR, de ajustar sus parámetros de competitividad a los exigidos por el mercado regional. A partir de un estudio, realizado por la cámara, se detectó la falta de mano de obra calificada en el manejo de nuevas tecnologías informatizadas, campo que no estaba contemplado por la oferta de la educación formal a nivel de la capacitación laboral. Las organizaciones sindical y empresaria –coejecutoras del proyecto– tuvieron participación activa en todas sus etapas e invitaron a la Universidad Nacional de Córdoba a participar en la realización del diseño técnico-pedagógico del plan formativo. De entrevistas realizadas a representantes de los organismos responsables y a participantes de las acciones de capacitación, resultó una evaluación positiva de la realización del proyecto. A partir de esta experiencia, la cámara y el sindicato siguieron realizando acciones formativas de modo cooperativo.

**PROYECTO DE “GESTIÓN COOPERATIVA”. LAS SALADAS,
CORRIENTES.** FEDERACIÓN AGRARIA ARGENTINA Y LA FEDERACIÓN
DE COOPERATIVAS DE CORRIENTES

El proyecto de “Gestión Cooperativa”, realizado conjuntamente por la Federación Agraria Argentina y la Federación de Cooperativas de Corrientes, tuvo por objetivo aportar a la reconversión productiva de la cooperativa de empaque Unión Saladeña, ubicada en la localidad de Las Saladas, Corrientes. Esta cooperativa está integrada por ex trabajadores de empaque de la empresa cítrica Pindapoy, que se hicieron acreedores de la planta de empaque como pago de indemnización cuando quebró la empresa.

La cooperativa seguía vinculada a la actividad de empaque de cítricos contratada por una empresa con sede local. El cierre de esta planta, sumado a la emergencia climática que vivió la provincia, generó el desempleo de los 85 trabajadores socios de la entidad.

Ante esta situación crítica, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de Corrientes convocó a instituciones representativas del agro en el ámbito regional, para impulsar su participación en el diseño y ejecución del proyecto, cuyo objetivo era el de generar un proceso de integración vertical: desde la producción de hortalizas hasta su comercialización, contemplando la posibilidad de desarrollar actividades conexas (por ejemplo producción forestal para el armado de cajones).

3.3 *La participación a nivel regional/local*

Con el fin de incentivar la creación de institucionalidades capaces de incrementar la calidad de la capacitación, a partir de demandas genuinas de los sectores productivos de las economías locales, el MTSS comenzó, a partir de 1995, a apoyar y fomentar líneas de acción a nivel local, provincial o regional, a través de asociaciones de actores del mundo del trabajo y otros agentes involucrados en la temática.

Tal es el caso del **Programa Talleres Ocupacionales** (TO) que promueve la constitución de núcleos asociativos entre los actores arriba mencionados en forma de asociaciones civiles sin fines de lucro. Se trata de pequeñas unidades de reducida estructura que persiguen promover y difundir concepciones innovadoras de la formación. Con estos fines impulsan la formación permanente que desarrolle un potencial productivo mediante la utilización de recursos tecnológicos. Además, buscan fomentar un rol protagónico y de cooperación entre empleadores y trabajadores en la determinación de propuestas de capacitación, acordes a los requerimientos productivos de cada región.

Los actores sociales, que integran las comisiones directivas de los Talleres, tienen la función de supervisar la gestión y calidad de las actividades formativas que desarrollen. Además, aseguran un flujo de recursos para la identificación de necesidades de capacitación, formulación de proyectos y desarrollo de las acciones correspondientes.

Actualmente funcionan 13 Talleres Ocupacionales distribuidos en 12 provincias del país. Con excepción de 2 casos, están constituidos por representantes de los trabajadores y empresarios. El sector empresarial, sin embargo, cuenta con una participación mayor (46% contra 24 % de representación sindical), preside 11 de los Talleres existentes y dinamiza su funcionamiento.

El ámbito de influencia de cada uno de los Talleres, generalmente, se limita a las localidades y alrededores de sus sedes. Si bien la mayoría de ellos se constituyó con el objetivo de proveer servicios de formación técnica a un solo sector de actividad, algunos de ellos, con el tiempo, fueron ampliando su accionar hacia ofertas formativas más transversales, sobre todo destinadas a la gestión y administración de PyMES, o abarcando otros sectores económicos.

Una gran parte de los Talleres se creó a partir de la iniciativa de algunos de los actores que hoy los integran. El caso más común es que alrededor de una organización ya existente se sumaron otros actores e instituciones formando la actual asociación. Sólo en tres casos el MTSS jugó un papel predominante en acciones de promoción y convocatoria.

A modo de ejemplo se incluye a continuación un caso, que demuestra el funcionamiento de un Taller.

TALLER OCUPACIONAL "CHACO" SÁENZ PEÑA, CHACO

Este Taller se creó en el año 1995 impulsado por la **Asociación de Productores Forestales del Chaco**. En principio, la Comisión Directiva del Taller incluía, además de la mencionada asociación, a los siguientes organismos: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), Estación Experimental Sáenz Peña, Facultad de Agroindustrias, Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras Ltda., Asociación de Ingenieros Agroindustriales y de Alimentos del Chaco, Cámara de Comercio, Industria, Producción y Servicios, Consejo de Arquitectos, Agrimensores e Ingenieros del Chaco, Cámara Inmobiliaria del Chaco, Instituto Politécnico Juan XXIII y Confederación General del Trabajo de la RA.

El Taller se orienta hacia las áreas forestal y agrotéxtil, estrechamente relacionadas con actividades destacadas de la economía regional.

La mayor parte de las instituciones que forman parte del Taller contaban ya con una dinámica propia -en algunos casos destacada- en el terreno de la formación. Así, puede entenderse el nuevo espacio institucional que supone el Taller Chaco, como un escenario multiplicador de los recursos de cada institución considerada por separado. El Taller ha funcionado como un centro de complementación institucional que potencia acuerdos de trabajo y recursos existentes en materia de infraestructura, equipamiento y personal técnico.

A partir de la complementariedad institucional, pueden desarrollarse cursos tan diversos como: *Vegetales encurtidos en vinagre* (con el objeto de propiciar la concreción de microemprendimientos por parte de los participantes) en uno de los laboratorios de la Facultad de Agroindustrias; *Preparación de superficies y aplicación de pinturas* en el Instituto Politécnico Juan XXIII o *Tractorista: manejo y mantenimiento* para una localidad aledaña.

La incorporación reciente, a más de tres años de su creación, de un nuevo miembro del Taller, el Sindicato de Empleados de Comercio, evidencia una existencia institucional que excede lo formal, y al Taller como ámbito referenciado positivamente por otras instituciones que, al solicitar su ingreso, avalan la política desarrollada hasta el momento.

El Taller Ocupacional Chaco ha excedido el marco propuesto en un inicio, pues logró convertirse en un referente de acciones de capacitación en áreas inicialmente no previstas y amplió el espectro de sus acciones. Un ejemplo de esto último es la creación de una bolsa de trabajo en el marco de la institución, constituida a partir de demandas por parte de empleadores y personas que buscan trabajo.

No puede dejar de mencionarse la instalación de un taller de afilado con moderna tecnología, único en la provincia, lo cual posibilita unificar la venta de un servicio de afilado, para el financiamiento de la institución, con la posibilidad de ejecutar acciones de capacitación en tecnologías actualizadas, provechosas más allá del sector forestal.

La amplia difusión en los medios locales (radio/TV/diario) que logró el Taller a partir del canje de publicidad por capacitación, y la posibilidad de ofrecer a los participantes de las actividades formativas la realización de pasantías en obras públicas municipales locales, también muestran lo promisorio de esta iniciativa.

Otras iniciativas muy recientes en la línea de acciones de descentralización territorial, gestionadas y ejecutadas por actores del mundo del trabajo, las constituyen los **Consejos Locales de Formación Profesional**, basados en el modelo de los Consejos Sectoriales y Regionales de Canadá, que prevén una participación plurisectorial.

Como primer antecedente de este tipo de institucionalidad en el país cabe mencionar la experiencia llevada adelante en Rosario, provincia de Santa Fe. Este Consejo, formalmente constituido en noviembre de 1998, cuenta con el apoyo de la Municipalidad, la Organización Internacional del Trabajo, la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional y Consejo Sectorial de la Industria Siderúrgica Canadiense. El MTSS apoyó actividades puntuales de este organismo y siguió su desarrollo para poder transferir su experiencia a futuras iniciativas de estas características.

El **Consejo de Rosario** es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, de carácter bipartito, constituida por sindicatos de trabajadores, organizaciones empresariales y empresas de primera línea de la ciudad y su entorno. Se estructura por una Comisión de Administración y un Comité Ejecutivo, integrados por igual número de empresarios y trabajadores. Además, cuenta con un Comité Técnico, cuya función es la de implementar las decisiones de la Comisión de Administración y brindar asistencia técnica a los grupos sectoriales de trabajo, constituidos por empresas y trabajadores de un mismo sector de actividad (actualmente existen dos, metalmecánica y gráfico).

Además de las tareas propias de la puesta en marcha, entre las actividades llevadas a cabo desde su constitución se pueden mencionar: identificación de necesidades de capacitación en los sectores metalúrgico y gráfico; relevamiento de las instituciones de capacitación que operan en la región y elaboración de una base de datos; adquisición de módulos de competencias básicas en Canadá y formación de instructores para su implementación; capacitación de trabajadores de la industria gráfica; etc.

A partir de 1998, el MTSS ha comenzado a impulsar **experiencias piloto de constitución de Consejos** en tres localidades del país⁷⁴.

Con el objetivo de intermediar en el mercado de trabajo de una determinada localidad y en función de mejorar los estándares de calidad de la capacitación laboral, estos organismos en formación prevén la prestación de los siguientes servicios: diagnóstico de capacitación e identificación de proveedores; asistencia a usuarios y creación de bases de datos sobre provisión de capacitación; asistencia a la oferta de cursos modulares; asistencia a profesionales y técnicos de la formación profesional; asistencia técnica y capacitación a especialistas de empresas y sindicatos; evaluación y certificación de capacitaciones.

Hasta el momento se ha realizado la siguiente secuencia de acciones en las localidades de Rosario, Mendoza y Comodoro Rivadavia (seleccionadas para impulsar los primeros proyectos): diagnóstico y estudio de la factibilidad de instalación de un Consejo; identificación de sectores y mercados prioritarios; seminarios y talleres de difusión con actores sociales interesados; organización de formas de asociación práctica de esos actores, denominadas “iniciativa-servicio”, por ejemplo, para la identificación de perfiles profesionales y competencias en un sector de actividad; constitución de grupos promotores de la idea, con personas representativas de las localidades en cuestión; y establecimiento de acuerdos que orienten a las empresas y sindicatos hacia la conformación de un Consejo.

Luego de una convocatoria a la presentación de proyectos, actualmente se están evaluando las propuestas que darán lugar a la conformación de Consejos de Formación Profesional en las localidades arriba mencionadas.

Otro **Consejo**, de características diferentes, está funcionando en la provincia de **Jujuy**. Su constitución fue motivada por la grave crisis económica que atraviesa la provincia.

Esta institución está integrada por el Gobierno de la provincia, la Unión Industrial y la Unión de Empresarios locales, la Confederación General del Trabajo de las localidades Belgrano y Lavase, la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Jujuy y el Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación. Entre sus principales objetivos se cuentan: el apoyo de acciones destinadas a la coordinación de los instrumentos de las políticas económicas, laborales y sociales, con especial énfasis en las políticas de capacitación laboral y de emprendedores; el fomento de la suscripción de convenios de colaboración para la prestación de servicios para el empleo con entidades públicas y privadas con el fin de optimizar los recursos existentes; el fortalecimiento de la intermediación laboral apoyando la creación de agencias públicas de colocación y la realización de estudios e informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo, tanto desde el lado de la oferta

74 Esta iniciativa forma parte del proyecto Arg 97/041 que cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo

como de la demanda, que contemplen la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales de la provincia.

Si bien resulta prematuro evaluar los resultados de estas experiencias, encaradas en instituciones que aún están en formación o de corta vida, pueden adelantarse algunas primeras reflexiones acerca del proceso desarrollado hasta hoy:

- En las localidades mencionadas el lanzamiento de estas iniciativas ha despertado el interés y convocado a la participación de los representantes de trabajadores y empresarios de los sectores productivos económicamente más significativos de cada una de las regiones. Se ha constituido entonces un entramado institucional auspicioso en relación al logro de los resultados esperados.
- La experiencia del CFP de Rosario, juzgada hasta el momento como exitosa desde la perspectiva del diálogo social, produjo un efecto de estímulo y aliento para la conformación de este tipo de institucionalidades en las demás localidades.

4. Algunas Conclusiones

A partir de las descripciones realizadas pueden observarse avances en la gestión de espacios de participación en el campo de la formación profesional.

En la década del 90 las políticas públicas en materia de formación profesional en Argentina, en sintonía con lo ocurrido en toda la región (CINTERFOR, 1999), han dejado de ser responsabilidad exclusiva del Ministerio de Cultura y Educación.

El involucramiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social facilitó la generación de esquemas institucionales en los cuales el estado ya no es el único proveedor de servicios de formación.

Surge de esta manera un mercado de capacitación con una amplia y diversificada participación de actores e instituciones, públicos y privados, en la gestión y ejecución de acciones de capacitación.

El Ministerio de Cultura y Educación inició, con el diseño de los denominados Trayectos Técnicos Profesionales, una reforma a nivel de la educación técnica que busca incorporar en forma eficiente las demandas que formula el mundo de trabajo al respecto.

Ante este nuevo escenario ambos organismos implementaron espacios e instrumentos tendientes a fomentar la cooperación y concertación entre el estado y entidades y actores privados.

El MCyE, que tiene bajo su responsabilidad establecer lineamientos básicos para la administración del sistema educativo, cuenta con espacios participativos

institucionalizados y reglamentados. Desarrolla en el marco del CoNE-T una dinámica de cooperación en la cual retiene para sí la conducción y gestión del proceso, convocando a los actores fundamentalmente en carácter consultivo, con el objetivo de obtener insumos válidos para el desarrollo de propuestas y diseños curriculares. Desde esta perspectiva, demuestra ejecutividad en la generación de productos y capacidades de coordinar los aportes particulares, en una propuesta sistémica que pretende incluir la articulación entre la formación formal y no formal.

Otra línea de trabajo desarrollada desde el MCyE, plasmada a través de los acuerdos marco sectoriales, plantea una participación más amplia y equilibrada, mediante una labor conjunta tripartita entre los representantes y técnicos de los sectores involucrados.

Ambas líneas descritas, encarnadas en el nivel nacional, plantean interrogantes respecto a sus posibilidades de integrar las diferentes realidades locales en las propuestas diseñadas centralmente.

En el ámbito del MTSS se generó una variedad de iniciativas tendientes a descentralizar a nivel sectorial y territorial la gestión y ejecución de acciones de capacitación. Esta tendencia, en principio, abre posibilidades de aportar a la construcción de sistemas de formación con capacidad de reflejar la diversidad de las dinámicas de los sistemas productivos y mercados laborales. Pero el MTSS, bajo los efectos de las altas tasas de desempleo de los últimos años, optó por privilegiar acciones de carácter coyuntural. En este contexto, la mayoría de las iniciativas arriba mencionadas todavía revisten carácter experimental y se desarrollan con baja participación en el presupuesto general de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral, en forma puntual y desarticulada. Por esta razón aún no logran ser visualizadas como acciones que integran políticas sistemáticas del MTSS en el campo de la formación.

Respecto a la articulación de las iniciativas que se desarrollan en las áreas laboral y educativa en la materia, no se pueden identificar avances importantes. Si bien existen reclamos al respecto por parte de los sectores participantes en los dos ámbitos, los esfuerzos realizados en esta dirección todavía no lograron superar los niveles de intercambio de información, lo cual conlleva a una desorientación de los actores en relación a los espacios específicos de participación.

SÍNTESIS Y REFLEXIONES FINALES

Síntesis

El sistema de relaciones laborales argentino tiene una fuerte impronta negociada, acompañada por una normativa de fomento y la presencia de actores sociales dinámicos, sobre todo sindicales. La inclusión de la FP en el sistema de relaciones laborales no es un fenómeno nuevo: si bien desde un punto de vista “jurisdiccional” la FP ingresa a la administración laboral en la década de los noventa con la sanción de la Ley Nacional de Empleo, debe reconocerse su instalación —desde varias décadas atrás— en la práctica de las relaciones del trabajo, en los ámbitos sindicales de formación, y en la práctica de capacitación en las empresas.

En Argentina la negociación colectiva se manifiesta como un instituto dinámico, en el que los actores sociales reconocen un medio de regulación de las relaciones del trabajo, pese a los desequilibrios acontecidos en los últimos años. Se observa hacia los noventa una inversión en la tendencia hegemónica en el nivel de negociación, pasando de una negociación a nivel de actividad y rama a una orientada a nivel de las empresas (el 64% de los CCT vigentes acordados en el período 1991/99 corresponden a este ámbito). Respecto de la formación y capacitación laboral, dado el volumen y calidad de los acuerdos colectivos sobre el tema⁷⁵, podría verificarse en nuestro país la “*procedencia del ingreso de la negociación colectiva a la formación profesional*”⁷⁶. El análisis de las cláusulas convencionales relacionadas con la capacitación laboral refleja una creciente preocupación de los actores en torno a la temática. Asimismo, los CCT están regulando la capacitación de manera articulada con otras materias, tales como los recursos para su financiamiento, formas de participación y reconocimiento de sus beneficios.

Esta dinámica se refuerza con un marco normativo nacional en materia de formación profesional y del fomento a su inclusión en la negociación colectiva.

75 Se observa un crecimiento muy importante de la inclusión de cláusulas de capacitación en el tramo 1991-junio/99: en 1991 se registraron 6 cláusulas (6% del total de CCT y acuerdos registrados en el MTSS); en 1992 dieciocho (7%); y en 1998 se llega a 73 cláusulas (33%).

76 ERMIDA URIARTE y ROSENBAUM, 1998, p. 115.

La legislación argentina sigue las tendencias identificadas (BARBAGELATA, 1996) en los últimos años en varios países:

- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA FORMACIÓN: a partir de la reforma constitucional de 1994, donde se habilita al Congreso de la Nación Argentina a proveer lo conducente a la formación profesional de los trabajadores, la Ley N° 24.576 de 1995 (modificatoria de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744) incorpora el derecho de los trabajadores a la formación profesional y el deber de los empleadores a implementar acciones de capacitación. Habilita asimismo a regular la negociación colectiva en esta materia⁷⁷.
- ÉNFASIS EN LAS CONSIDERACIONES ECONÓMICAS Y EN LA INSERCIÓN EN EL EMPLEO: la Ley de Empleo (N° 24.013 de 1991) incluye regulaciones en este sentido, favoreciendo la inserción y reinserción en el mercado de trabajo y fortaleciendo el desarrollo de acciones más estrechas entre la capacitación de la fuerza laboral y el sistema productivo.
- IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA, DESARROLLO DE NUEVOS MODELOS DE CONTRATOS Y RELACIONES LABORALES DE FORMACIÓN Y REVALORIZACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: la Ley de Empleo creó – entre otras - dos modalidades promovidas de contratación (Práctica Laboral y Trabajo Formación) que luego fueron derogadas por la Ley N° 25.013 de 1998. Esta última norma incorpora el carácter laboral del Contrato de Aprendizaje ya reglamentado en 1995.
- INCREMENTO DEL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN: esta tendencia relacionada con la integración de acciones y servicios privados en los sistemas nacionales de FP y con los procesos de descentralización territorial, se fue desarrollando a partir de la Ley Federal de Educación y de programas regulados desde el MTSS. Con respecto a la participación de los interlocutores sociales, se puede mencionar que la legislación analizada en este estudio fomenta la negociación colectiva como mecanismo regulador en materia de formación profesional.

El dinamismo verificado en el mecanismo de la negociación colectiva no se transfiere a otros espacios de diálogo y participación social: las líneas de política, que se han encaminado en los últimos años hacia el desarrollo de acciones que potencien el diálogo social y hacia el logro de objetivos más estratégicos en materia de capacitación laboral, han tenido un bajo perfil y consecuentemente pocos recursos.

En este sentido, nuestro país atraviesa – con algunas excepciones - las dificultades identificadas para América Latina (ERMIDA URIARTE y ROSENBAUM,

77 La Ley N° 24.467 (Estatuto para la PyME) de 1995 en su artículo 96, reconoce también a la capacitación profesional como un derecho y un deber de los trabajadores. Por su parte, la Ley Federal de Educación (N° 24.195/1993) consagra asimismo el derecho a aprender sin distinción alguna y reclama la concreción de la efectiva igualdad de oportunidades.

1998) en cuanto al carácter limitado de las concertaciones sociales, tanto en general como en lo específicamente referido a la formación profesional. No se verificaron en Argentina, como en el resto de la región *“experiencias exitosas de desarrollo sostenido y continuo de una política de concertación social, tal como ha sucedido en varios países europeos... (por) la debilidad sindical, 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”* (ERMIDA URIARTE y ROSENBAUM, 1998).

Uno de los “éxitos parciales” aludidos lo constituye el Acuerdo Marco de 1994, reconocido justamente en el análisis comparado mencionado, como promotor de legislación negociada y, por esa vía, disparador de efectos concretos en la realidad nacional.

La formación es solo un apartado en una agenda mucho más vasta de este acuerdo. No se produjeron en nuestro país acuerdos interprofesionales o pactos sociales dedicados exclusivamente a la materia. Los intentos en esa dirección emanados de las áreas educativa o laboral no lograron implementación efectiva.

Otra dinámica encuentra el diálogo social en el nivel sectorial, dentro y fuera del marco de la negociación colectiva. Este énfasis en el enfoque sectorial es un aspecto destacado en las propuestas tripartitas argentinas en los ámbitos del MERCOSUR, y coincide con las recomendaciones del organismo especializado de OIT en la materia, al considerar la “sectorialización” como una de las dimensiones que integran las nuevas estrategias de formación (CINTERFOR, 1996, p. 24). Hemos destacado en este estudio el ejemplo de la construcción, por encuadrar integralmente los mecanismos de autonomía colectiva y de tripartismo, en marcos institucionales de participación. No puede dejar de mencionarse la intensa actividad de sindicatos y cámaras empresariales en diversas ramas de la actividad económica, orientada al desarrollo de acciones de formación profesional dirigidas a trabajadores -ocupados o no- de la franja productiva representada. En esta dirección fue muy bien recibido por las dirigencias sectoriales el “Programa de capacitación para un sector o rama de actividad”, promovido por el MTSS desde 1997. Y en la misma línea –con objetivos más ambiciosos en cuanto al desarrollo de sistemas sectoriales de formación– se encuadran también los incipientes Foros convocados desde las áreas educativa y laboral.

El programa sobre desarrollo de competencias sectoriales⁷⁸, impulsado por organizaciones de los sectores de la metalurgia, gráfica, alimentación y mecánica, si bien no cuenta con el impulso de entidades bipartitas, es un auspicioso proyecto en la medida que su implementación supondrá el desarrollo de un proceso de intercambio empresario-sindical en cada una de las áreas productivas citadas.

78 Nos referimos a un proyecto de aprobación reciente, que cuenta con financiamiento BID-FOMIN.

Los ámbitos de participación institucional fueron de escasa densidad e impacto en la etapa. A nivel nacional, el estado impulsó “ventanillas paralelas” en las áreas educativa y laboral: la primera tuvo mayor continuidad en el impulso al CoNE-T a lo largo de todo el período, mientras que fueron más erráticas las convocatorias desde la administración laboral. Sin embargo, estas últimas tuvieron –aunque de modo no sistémico– mayor irradiación en el territorio, sobre todo en el marco de regiones, sectores y localidades.

Si bien esta variedad de iniciativas de participación descentralizada –por ejemplo Consejos locales, Talleres Ocupacionales– reviste todavía un carácter experimental y se desarrolla en un marco de escasa prioridad en la asignación de recursos estatales, constituye sin duda –junto con los Foros Sectoriales– espacios innovativos que requieren ser explorados por la política pública: el fuerte componente de asociatividad social que los caracteriza y su articulación con sectores o economías regionales, son dos cuestiones que –como lo destaca un estudio reciente de OIT (MITCHELL, 1998)- están muy vinculadas a la pertinencia de un sistema de formación.

Reflexiones Finales

Dos cuestiones – sobre las cuales encontramos unanimidad de opinión - requieren urgente atención del estado y compromiso de los actores sociales:

- Instalación de un sistema nacional de formación profesional que posibilite en el mediano plazo la normalización, acreditación y certificación de las competencias laborales de la población.
- Fortalecimiento de los actores sociales que deben ser – junto al estado - corresponsables ineludibles del sistema, buscando recomponer condiciones de equilibrio en el diálogo social, potenciar al actor sindical y amplificar la representación del sector empresario.

Respecto de la **construcción del sistema nacional de formación profesional**, en Argentina contamos con muchas de las condiciones requeridas para su instalación: inserción de la formación en el sistema de relaciones laborales; incipiente articulación programática e institucional entre las administraciones educativa y laboral; voluntad de los actores sociales y creciente consenso sobre una nueva institucionalidad para la FP; disponibilidad de una amplia y diversificada oferta formativa; vastas experiencias de diálogo social y negociación colectiva en la materia; y surgimiento de asociaciones para la formación en el nivel local.

¿Por qué –entonces– a pesar de nuestras “ventajas comparativas”, estamos rezagados en decisiones sistémicas frente a otros países de la región?

La formación profesional no adquirió en la Argentina el carácter de “preocupación nacional”. Las experiencias más avanzadas de la región⁷⁹ implicaron en todos los casos, una *fuerte decisión política por parte del gobierno nacional con un rol protagónico del Estado* en la etapa fundacional. Y todas tuvieron en cuenta la *convocatoria activa a los actores sociales en la definición y gestión del sistema*.

Para el caso argentino, se requieren señales fuertes. *Generar un amplio consenso social y parlamentario*⁸⁰ que defina las reglas básicas del sistema, sus mecanismos de gestión, financiamiento y aseguramiento de calidad, parece un reto impostergable.

Pero además del aprendizaje que brinda la experiencia comparada, el sistema de formación profesional debe “aprender” del sistema de negociación colectiva su mecanismo de articulación o “efecto cascada”. El sistema de FP deberá incorporar acuerdos e institucionalidades en el nivel marco, sin descuidar la apertura a niveles inferiores (sectoriales, regionales, locales, unidades productivas) que le otorguen mayor densidad y pertinencia.

El fortalecimiento de los actores sociales en situación de desventaja relativa es la siguiente prioridad. Son distintas las estrategias sugeridas, pero común el objetivo de restablecer un marco de equidad en las relaciones laborales.

Respecto de *los sindicatos*, se señaló su posición de debilidad relativa en el contexto de los noventa: su pérdida de influencia política y social, sumada a los nuevos requerimientos del cambio tecnológico y organizacional (ámbitos de liderazgo empresario) que los coloca en una situación “defensiva” orientada a no ceder conquistas y a lograr la supervivencia de la organización gremial.

El modo de relación del Estado con los sindicatos en buena parte del período bajo análisis —alianzas o diálogo con sectores internos, según alineamiento político afín y no según densidad de representación— profundiza la debilidad del sector. Como dijo uno de nuestros entrevistados, *“hay una disociación entre los comportamientos sindicales en las mesas de concertación política y su representación sectorial en la mesa de negociación colectiva”*.

79 Con diferente enfoque y grado de avance, algunos países están emprendiendo esfuerzos de construcción de sistemas nacionales de formación: México, con su Sistema nacional de normalización y certificación de competencias; Brasil, con la implantación del Plan Nacional de Formación; Chile, con la sanción de la Ley Nacional de Capacitación; Uruguay, a partir de la experiencia de administración tripartita de la Junta Nacional de Empleo.

80 En el marco de la DAT (Dirección de Asistencia Técnica para el Empleo y la Capacitación Laboral, MTSS) se realizaron diversos estudios comparados de la experiencia internacional de Sistemas nacionales de formación con enfoque de competencias laborales, como asimismo experiencias comparadas de financiamiento a la capacitación, además de una propuesta de Ley nacional en la materia (MTSS, 1997).

La implementación de *acciones de asistencia técnica desde el Estado dirigidas al actor sindical* con el fin de apoyar su adaptación a los nuevos escenarios, no será suficiente – en la opinión de varios analistas – si no se acompañan estas medidas con señales políticas claras, con la creación de “ventanillas únicas” y una actitud menos basada en la alianza coyuntural.

A pesar de las debilidades apuntadas, la fuerte tradición del sindicalismo argentino en materia de formación profesional (CINTERFOR, 1999) no se interrumpe y la multiplicidad de iniciativas sindicales que se desarrollan en la etapa, lo convierten en el actor “más consecuente” en la promoción sostenida de la temática⁸¹.

Otro sector en desventaja relativa es el de *la pequeña y mediana empresa*. Su presencia es débil en el esquema corporativo del empresariado, cuestión que puede asociarse en parte a la falta de un *marco normativo que regule representatividades* en el sector.

Le corresponde al Estado recomponer equilibrios y preservar la equidad, con *políticas activas dirigidas a mejorar la competitividad de las PyMES y su inserción efectiva en los espacios de negociación colectiva y concertación social*.

La cuestión de adecuar sus organizaciones y unidades productivas a los desafíos de un nuevo escenario por parte de sindicatos y pequeñas empresas, excede la sola responsabilidad estatal. Un análisis de los impactos de cambios tecnológicos y organizacionales a nivel de la movilidad interna de las pequeñas empresas (TOMADA, 1995), señala las responsabilidades y desafíos que deberán afrontar ambos actores para “*avanzar con equidad en las reconversiones por venir*”.

81 Un enfoque sobre la cuestión que sintetiza una investigación del Instituto Arturo Jauretche sobre las actividades educativas del sindicalismo argentino, puede encontrarse en NIEVA O. y SERRAO R., 1996.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abós, Alvaro. Los sindicatos argentinos: cuadro de situación. Buenos Aires: CEPNA, 1985.
- Barbagelata, Héctor Hugo. Formación y legislación del trabajo. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1996.
- Cappelletti, Beatriz. La concertación económico-social en Argentina: antecedentes y experiencias. Buenos Aires: CEPNA/Fundación F. Ebert, 1985.
- CINTERFOR/OIT. Formación, trabajo y conocimiento: la experiencia de América Latina y el Caribe. Montevideo, 1999.
- . Formación y trabajo: de ayer para mañana. Montevideo, 1996.
- Reunión Consultiva Tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación para una selección de países de América Latina, Montevideo, 1999. El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1999.
- Ermida Uriarte, Oscar. La concertación social. Lima, 1988.
- . La cuestión laboral en el MERCOSUR. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1999. Mimeo
- Ermida Uriarte, Oscar; Rosenbaum Rímbolo, Jorge. Formación profesional en la negociación colectiva. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998.
- Gaudio, R.; Thompson, A. Sindicalismo peronista, gobierno radical. Buenos Aires: Fundación F. Ebert, 1990.
- Godio, Julio. El movimiento obrero argentino (1995-99), de la resistencia a la encrucijada menemista. Buenos Aires: Legasa, 1991.
- . Reflexiones sobre la experiencia de concertación social en Argentina. Revista de Trabajo, Buenos Aires, v. II, n. 6, mar.-abr. 1996.
- Goldín, Adrián O. El diálogo social en la Argentina (1984/1992). Ensayo e hipótesis sobre una carencia, (separata), Buenos Aires, Interoceánicas, v. 2, n. 19, 1996.

-
- . Evolución reciente de la negociación colectiva en la Argentina. Revista Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, n. 7, jul. 1999.
- Kritz, Ernesto. Negociación social y reestructuración del mercado de trabajo. Buenos Aires: ASET, 1992. Mimeo.
- MTSS. Dirección de Asistencia Técnica para el Empleo y la Capacitación Laboral. Aspectos normativos sobre formación profesional en las jurisdicciones del MTSS y del Ministerio de Cultura y Educación, en materia de certificaciones y validaciones. Buenos Aires, 1999. Equipo: Beatriz Cappelletti, Miguel Herrera.
- . Capacitación laboral: participación de actores y negociación colectiva. Buenos Aires, 1997. Equipo: Cappelletti, Beatriz; Soto, Clarisa; Buceta, Mariana; Etchebarne, Arnaldo.
- . Capacitación laboral: sistema de incentivos a la capacitación y el empleo: Anteproyecto e Ley. Propuestas para la Concertación Social. Buenos Aires, 1997. Equipo: Cappelletti, Beatriz; Soto, Clarisa; Buceta, Mariana; Herrera, Miguel Angel; Marin, Carlos; Senen González, Cecilia.
- Mitchell, Ayse G. Strategic training partnerships between the State and enterprises. Ginebra: OIT, 1998. (Employment and training papers , 19)
- Nieva, O.; Serrao, R. Las actividades educativas del sindicalismo argentino. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, n.135, abr.-jun.1996. p.63-78.
- Novick, M.; Catalano, A.. Reconversión productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina. Buenos Aires: ASET, 1996. (Estudios del Trabajo, 11)
- Portantiero, Juan Carlos. La concertación que no fue: de la ley Mucci al plan Austral. Ensayos sobre la transición democrática en la Argentina. Buenos Aires, 1987.
- Reunión Consultiva Tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación para una selección de países de América Latina, Montevideo, 1999. El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1999.
- . Nuevos roles del estado y otros actores en la formación: articulación de lo público y lo privado. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1999.
- . Recientes reformas de los sistemas y políticas de formación en los países latinoamericanos y caribeños. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1999.
- Tomada, Carlos Alfonso. Movilidad interna. Relaciones Laborales en las PyMES, Comentarios al Título III de la Ley 24.467. MTSS, 1995.

— . La negociación colectiva en la Argentina. Montevideo: UCUDAL. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, Instituto de Relaciones Laborales, 1995.

Tomada, Carlos Alfonso. Práctica de la negociación colectiva en la Argentina. Buenos Aires, 1999. Mimeo



ANEXO

- Nómina de los CCT o acuerdos articulados seleccionados
- Cláusulas que regulan aspectos vinculados a la formación profesional de aquellos CCT o acuerdos articulados más destacados

NÓMINA DE LOS CCT O ACUERDOS ARTICULADOS SELECCIONADOS

Sector servicios: Empresas Privatizadas

- CCT 158/95 “E”, firmado entre la empresa Metrogás y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires y Acta de Compromiso del año 1995.
- CCT 225/93, celebrado entre las empresas Edenor, Edesur, Edelap y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal.
- CCT 215/97 “E”, celebrado entre la empresa Central Puerto S.A. y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal.
- CCT 92/93 “E”, acordado entre la empresa Aguas Argentinas S.A. y el Sindicato del Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias.
- CCT 201/92, firmado entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y las empresas Telefónica, Telecom, Startel y Telintar y Acuerdos adicionales de los años 1994, 1995 y 1996.
- CCT 257/97 “E”, firmado entre la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA), la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y las empresas Telefónica de Argentina, Stet France, Telecom, Telintar y Startel
- CCT 223/97, firmado entre la empresa petrolera YPF S.A. y la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (SUPE)
- CCT 240/97 “E”, firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Ferrosur Roca S.A.

Sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades

- Acuerdo Marco de la Actividad Aseguradora N° 191/92.
- CCT 264/95 de la Actividad Aseguradora en General, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Co-

perativas y Mutualidades del Seguro y la Asociación de Compañías de Seguros.

- Acuerdo de abril de 1997, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo Omega ART.
- CCT 283/97, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina.
- CCT 130/94 "E", firmado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones Prorenta.
- CCT 273/96 (articulado), firmado en abril de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato de Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Heladerías Freddo S.A.
- CCT 202/93 (articulado), firmado en julio de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y la empresa Indemax S.A.
- Acuerdo de setiembre de 1997, celebrado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Centro Industrial de Panaderos.
- CCT 327/98 "E", firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Maestros Pasteleros Petit Four S.A.
- CCT N° 272/96 (prórroga y modificaciones de setiembre de 1999), firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés, y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires.
- CCT 30/89 (modificaciones de abril/1992, diciembre/1994 y diciembre/1995), firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.

Industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas

- Empresa General Motors S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1999.
- Empresa Yazaki Argentina S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.
- Empresa Toyota Argentina y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.
- Empresa Johnson Controls Automotive Systems S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.
- Empresa Provencorp y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1997.

Otros CCT de Relevancia

- CCT 306/98, firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal y la Unión Administradores de Inmuebles / Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal / Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias.
- CCT 312/99, firmado entre el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines y la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio/ Cámara Minorista del Vidrio Plano / Cámara del Vidrio Plano y sus manufacturas de la República Argentina / Cámara Industrial del Vidrio al Soplete / Cámara Argentina de Industrias Ópticas.
- CCT 76/75 (Acuerdo Paritario de setiembre de 1998), firmado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y la Cámara Argentina de la Construcción / Unión Argentina de la Construcción / Cámara de la Vivienda y Equipamiento Urbano / Centro de Arquitectos y Constructores / Federación Argentina de Entidades de la Construcción.
- CCT 293/97 (actualización de mayo de 1999), firmado entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de Empresas Argentinas de Gas Licuado.
- CCT 275/75 (Acuerdo de setiembre de 1997), firmado entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) y la empresa ALUAR Aluminios Argentinos.
- CCT 360/75 (convenio regional articulado – renovación de abril de 1996), firmado entre el Sindicato de Obreros Panaderos y Afines de Salta y la Cámara de Industriales Panaderos de Salta.
- Acuerdo de abril de 1999, firmado entre la Asociación Bancaria y la Banca Nazionale del Lavoro.
- Acuerdo firmado en marzo de 1999 entre Volkswagen do Brasil Ltda, Volkswagen Argentina S.A. y el Sindicato dos Metalurgicos do ABC, el Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecanicas e de Material Electrico y Electronico, Siderurgicas e Automobilisticas e de Autopeças e Taubaté, Tremembé e Distritos, y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), junto con representantes del personal empleado en los establecimientos fabriles sitios en el Estado de San Pablo - República Federativa de Brasil; y Provincias de Buenos Aires y de Córdoba - República Argentina.

**CLÁUSULAS QUE REGULAN ASPECTOS VINCULADOS
A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE AQUELLOS CCT
O ACUERDOS ARTICULADOS MÁS DESTACADOS**

Sector servicios: Empresas Privatizadas

CCT 158/95 "E", firmado entre la empresa Metrogás y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires

ACTA COMPROMISO DEL AÑO 1995

PRIMERO: La Empresa se compromete a aportar mensualmente al Sindicato el equivalente al 1,8% mensual sobre las retribuciones (incluyendo el decreto 1477/89) del personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo firmado, con destino al fondo de capacitación, formación y entrenamiento del S.T.I.G.A.S. El presente aporte se encuentra condicionado al cumplimiento por parte del S.T.I.G.A.S. del Convenio de Trabajo suscripto con Metrogás.

SEGUNDO: Las sumas aludidas serán depositadas por la Empresa a la orden del Sindicato en la Institución bancaria que esta designe, dentro de los diez días de cada mes o el hábil subsiguiente en su caso.

TERCERO: Si por alguna circunstancia el S.T.I.G.A.S. no cumpliera con lo acordado en el Convenio Colectivo firmado entre las partes, automáticamente cesará también el aporte especial estipulado en el presente.

CUARTO: El presente acuerdo tiene vigencia a partir del 1° de Mayo de 1995 y caducará automáticamente el 30 de Abril 1996 acordando las partes a reunirse un mes antes para analizar la continuidad o no del presente.

QUINTO: Solicitar a la autoridad de aplicación la incorporación del presente acuerdo al Convenio Colectivo firmado.

CCT 225/93, celebrado entre las empresas Edenor, Edesur, Edelap y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal

Artículo 17.- Vacantes

Sistema de Promoción

El cambio de categoría de un empleado a un rango superior, será decidido por las Empresas y estará basado en la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación del trabajador. Solo en caso de igualdad de cualidades entre postulantes se privilegiará al de mayor antigüedad en la Empresa.

Artículo 29.- Capacitación

Las Empresas desarrollarán una política de formación de recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad de servicios y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverán en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias.

Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por cada Empresa serán puestos en conocimiento de la representación gremial.

Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas unidades o áreas funcionales de las Empresas para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad.

Las Empresas se comprometen a colaborar en el mantenimiento y expansión de la Escuela Nacional de Educación Técnica del Sindicato de Luz y Fuerza Capital.

CCT 215/97 "E", celebrado entre la empresa Central Puerto S.A. y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal

Artículo 29.- Capacitación

La empresa desarrollará una política de formación de recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverá en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades Empresarias.

Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas unidades o áreas funcionales de la Empresa para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad.

Cuando se determine la necesidad de mayor capacitación, la Empresa la programará y los trabajadores quedarán obligados a concurrir, dentro o fuera de sus horarios habituales y satisfacer los requerimientos que establezcan, sin que estas actividades generen derecho a compensación de ninguna naturaleza.

La Empresa y el Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal se comprometen a colaborar en los temas precedentes y particularmente en los objetivos que se tuvieron en mira al poner en marcha el "Instituto de Educación Técnica y Formación Profesional 13 de Julio".

CCT 92/93 "E", acordado entre la empresa Aguas Argentinas S.A. y el Sindicato del Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias

Artículo 30.- Capacitación y Formación Profesional

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tiene derecho a la capacitación con el objeto de mejorar las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador en la Empresa.

A tal fin, la Empresa establecerá la programación y funcionamiento de los planes de capacitación siendo obligatorio para el personal capacitarse en la forma y oportunidades que indica la misma, para adecuarse a los requerimientos técnicos de las tareas con el propósito de mejorar la calificación profesional del conjunto de los trabajadores. La capacitación tendrá lugar en lo posible, dentro de la jornada de labor.

Ante la reconversión tecnológica la Empresa procederá en lo posible a la recalificación del personal y se informará a la Co. P.A.R.

El desarrollo de la carrera individual es también responsabilidad de cada empleado, quien debe realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal, contando con la asistencia de la empresa en las prioridades del servicio y los objetivos organizacionales.

Asimismo, la Empresa se compromete a otorgar, dentro del marco de sus posibilidades, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Empresa, acceso a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño en las mismas

Artículo 33.- Cubrimiento de Puestos

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, la Empresa los asignará prioritariamente al personal propio. A tal efecto se realizará los traslados y/o promociones necesarias.

En caso de no existir personas con el perfil requerido se recurrirá a la incorporación de nuevo personal.

Para los ingresos de este personal la empresa tendrá especialmente en cuenta a los candidatos egresados de la Escuela Técnica Profesional, Centro de Formación Profesional del S.G.B.A.T.O.S, siempre y cuando satisfagan los restantes requisitos del puesto a cubrir.

Artículo 64.- Lugares para el Desarrollo de Tareas de Carácter Social y de Capacitación

La Empresa aportará locales e instrumentos para brindar beneficios sociales a su personal por medio de la actividad de carácter social y de capacitación que desarrolla el S.G.B.A.T.O.S.

Asimismo, la Empresa reconoce que el S.G.B.A.T.O.S. mantiene una importante actividad de capacitación a través de los medios y programas mencionados en el Acuerdo Marco y detallados en el Artículo 4° y en el anexo A del citado acuerdo, que forma parte del presente.

CCT 201/92, firmado entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y las empresas Telefónica, Telecom, Startel y Telintar Acuerdos adicionales de los años 1994, 1995 y 1996

CAPACITACIÓN

Las Empresas brindarán a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y categoría en que revistan o que pasen a revisar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

Asimismo, se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico-práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere. A dicho fin, se articularán los planes de capacitación correspondientes.

Capítulo II.- Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 7 (nuevo).- Capacitación

Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

Artículo 108 (nuevo).- Cambios Tecnológicos

En los casos que se deba proceder a reducir personal por cambios tecnológicos a producirse en el servicio, la Empresa adoptará los recursos para dar al mismo las eventuales vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios y/o efectuar traslado, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función asignada.

La Empresa comunicará a la Organización Gremial con un plazo no menor de 3 (tres) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que inciden en el personal.

A partir de la homologación del presente Convenio y durante el plazo de 90 días, las partes analizarán las situaciones que estén en proceso de cambio en la actualidad, según la metodología del párrafo primero.

Adjunto "B" - Año 1996

Artículo 111.- Movilidad Funcional

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar su conocimiento y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

- Las Empresas a proveer capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.
- Los trabajadores a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen, tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por las Empresas.

CCT 257/97 "E", firmado entre la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA), la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y las empresas Telefónica de Argentina, Stet France, Telecom, Telintar y Startel

Artículo 8.- Polivalencia Funcional

En atención al interés común manifestado por las partes de aumentar la eficiencia y la calidad de servicios y con el fin de favorecer la formación continua de los trabajadores a la vez que su desarrollo laboral, los signatarios acuerdan que las categorías y puestos de trabajo definidos en este Convenio tiene carácter abierto a los efectos de atribución de tareas y responsabilidades.

Sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de cada trabajador, los signatarios del presente dotarán a los mismos de una capacitación y/o entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

Artículo 16.- Principios

Las partes consienten de que el nivel de formación y actualización de los conocimientos de los trabajadores es fundamental para la elevación de la productividad, para la mejora de la competitividad, y para la promoción y la estabilidad en el empleo, expresan su voluntad coincidente de potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone la Empresa.

Las Empresas se comprometen a aportar mensualmente a las entidades Gremiales el equivalente al 1,3% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias.

Las sumas resultantes serán depositadas por las Empresas a la orden de las Entidades Gremiales que suscriben la presente, en la institución bancaria que las mismas designen dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

CCT 223/97, firmado entre la empresa petrolera YPF S.A. y la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (SUPE)

Capítulo X.- Capacitación de los Trabajadores

Título Único.- Derecho de los Trabajadores

Artículo 139.- Este CONVENIO persigue la finalidad de colocar a los trabajadores, comprendidos en él, en condiciones tales que, con la participación de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), y Filiales, la Empresa ponga en ejecución los planes que se individualizarán en los artículos siguientes.

Artículo 140.- Capacitar a su personal para desarrollar el potencial humano de la Empresa en todos los aspectos que contribuyan a los objetivos de la misma.

Artículo 141.- Considerar a la capacitación como un medio de comunicación canalizando las inquietudes del personal hacia la administración haciendo conocer a éstos sus decisiones.

Artículo 142.- Concientizar la función y facilitar los medios para que el hombre en su puesto de trabajo eleve permanentemente su nivel socio-tecnológico y la dinámica del grupo en el ámbito de la Empresa.

Artículo 143.- A cubrir las necesidades de capacitación de acuerdo a las prioridades de la Empresa.

Artículo 144.- A establecer metodologías de enseñanza que posibiliten el empleo de técnicos acordes con los adelantos científicos y tecnológico que tengan relación directa con los objetivos y el desarrollo de la Empresa en todas sus etapas.

Artículo 145.- A considerar a la capacitación como medio generador constante de ideas creadoras que contribuyan al desarrollo integral de YPF S.A.

Artículo 146.- A establecer la obligatoriedad de los destinatarios de la capacitación, de aplicar y difundir los conocimientos adquiridos. Para su puesta en marcha se considera prioritario:

- a) La Empresa dispondrá de "presupuesto para capacitación" que permita la formación técnico-humana científica del 10% como mínimo, de los trabajadores por cada dependencia por cada año.

-
- b) Dispondrá la aplicación descentralizada de esos fondos para capacitación, con la única aprobación de la administración de cada dependencia.
- 1) BECAS: Dispondrá una política becaria capacitando al personal en el manejo de equipos, sistemas de explotación, sistemas de transportes, unidades de elaboración y mecánica comercial existentes y/o a utilizarse. Enviará a sus trabajadores a otra empresa, institutos, universidades, etc., de nuestro país o del exterior que esté más desarrollado en la materia específica.
 - 2) DEPENDENCIA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTERNA: Establecerá en cada dependencia, de acuerdo a sus características, programas de capacitación individuales para cada uno de los sectores que la integran.
 - 3) MATERIAL BIBLIOGRÁFICO: La Empresa convendrá con los Organismos Nacionales e Internacionales de acuerdo a la tecnología actual, la difusión y reconocimiento de textos y publicaciones de carácter técnico y científico de acuerdo a sus necesidades.
 - 4) RELACIÓN EMPRESA - UNIVERSIDAD - COLEGIOS - TÉCNICOS: La Empresa establecerá el número de becarios de acuerdo a la orden en vigencia y difundirá la misma con suficiente antelación para que los organismos educacionales puedan designar y enviar a los estudiantes más aventajados.
 - 5) Ambas partes coinciden la necesidad de mejorar la productividad de la industria del petróleo, por medio de la modernización tecnológica, métodos de trabajo y optimización de las organizaciones, desarrollando en consecuencia una industria eficiente que se inserte en el contexto internacional, con rendimientos que alcancen una óptima competitividad, siendo la productividad un medio fundamental para la rentabilidad de las empresas y elevar la calidad de vida de los trabajadores. Las partes acordarán la introducción de modificaciones y/o adelantos en las maquinarias y/o materias primas y/o métodos de trabajo, etc., que tiendan al mejor aprovechamiento de los recursos humanos y técnicos, y óptima utilización de los equipos productivos. Asimismo las partes convendrán la metodología de aplicación para la concreción de los fines precedentemente expuestos.

CCT 240/97 "E", firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Ferrosur Roca S.A.

Artículo 8.- Fines Compartidos

(...) En el mismo sentido acuerdan destacar la relevancia de la capacitación - entendida como un derecho y un deber de los trabajadores - atento a que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad, en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que un factor propicio para su plena realización laboral.

Artículo 14.- Comisión de Capacitación Laboral

Créase la COMISIÓN DE CAPACITACIÓN LABORAL dentro de la C.O.P.A.P., con igual naturaleza y modalidades de integración y funcionamiento que las establecidas respecto de la COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Las funciones de la Comisión creada en este artículo consisten en efectuar recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, frecuencia de los períodos de evaluación, desarrollo y/o entrenamiento

para el personal, así como aconsejar programas de capacitación con miras a mejorar el nivel de conocimientos y eficiencia, la adaptación a las innovaciones tecnológicas y la promoción de conductas seguras al efecto de prevenir accidentes del trabajo.

Los miembros de la Comisión podrán presenciar las pruebas de evaluación que tome la Empresa, a cuyo efecto ésta deberá comunicarles, con suficiente antelación, la fecha y lugar en que las mismas se efectuarán.

Cuando la Comisión analice programas de capacitación referidos a temas de Higiene y Seguridad actuará en conjunto con el órgano de asesoramiento instituido por el artículo 11 de esta Convención Colectiva.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tienen, el personal y la Empresa, en materia de capacitación laboral.

Artículo 21.- Aporte para Capacitación y Reinserción Laboral

Ferrosur Roca S.A. liquidará mensualmente a favor de la Unión Ferroviaria, un "Aporte para Capacitación y Reinserción Laboral Ferroviario", el cual tendrá por objeto financiar obras de ese carácter en beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la organización sindical.

El Aporte será equivalente a \$ 2.000.- mensuales, y será abonado por Ferrosur Roca S.A. a la Unión Ferroviaria dentro de los primeros 14 (catorce) días de cada mes, liquidándose por mes vencido.

Artículo 26.- Evaluación Periódica del Personal, Capacitación y Formación Profesional

La evaluación del empleo del personal se instrumentará por la Empresa mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

La Empresa determinará oportunamente la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación y su eventual influencia en los niveles remuneratorios. La Empresa comunicará a los integrantes de la Comisión de Capacitación Laboral la oportunidad en que se verificarán las pruebas de evaluación para que aquellos puedan presenciarlas.

La Empresa se compromete a otorgar, dentro del marco de sus necesidades y posibilidades, a los trabajadores comprometidos en la presente Convención Colectiva de Empresa la posibilidad de acceder a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador.

Asimismo, el resultado de las evaluaciones que se efectúe para constatar el conocimiento, las aptitudes y las habilidades adquiridas o desarrolladas por los trabajadores serán tenidas en cuenta como factor a considerar para la cobertura de puestos y/o las promociones que deban realizarse.

Sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades

Acuerdo Marco de la Actividad Aseguradora N° 191/92

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 empresaria 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.

CCT 264/95 de la Actividad Aseguradora en General, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Cooperativas y Mutualidades del Seguro y la Asociación de Compañías de Seguros

Cláusula 18.- Derecho de Información

Las Asociaciones Empresarias y las empresas suministrarán a la representación sindical la información económica y técnica que oportunamente se establezcan y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en el plazo máximo de 90 días.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o informaciones de que tomaren conocimiento con motivo de su participación en las distintas Comisiones y Comités y recibieren de las Asociaciones o empresas en su carácter de representantes del personal.

Acuerdo de abril de 1997, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo Omega ART

Cláusula.- Novena

Las partes acuerdan que las demás modalidades contractuales incorporadas por la legislación laboral incluyendo el contrato de aprendizaje, podrán ser utilizadas como excepción al principio general de indeterminación del contrato de trabajo, por lo tanto, y siendo ésta una parte esencial del contrato de trabajo, se deberá justificar por escrito en cada caso la necesidad funcional de tales contrataciones.

CCT 283/97, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina

Artículo 12.- Entrenamiento Profesional

Las Empresas se comprometen a instrumentar programas de entrenamiento profesional, con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo, para el acabado cumplimiento de las propias tareas.

A tal fin cada empresa dictará los cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, los que estarán vinculados a la planificación de carrera y al pleno desarrollo profesional de cada empleado.

Cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones.

Resultan acciones comunes para la capacitación y formación del personal, las siguientes:

- a) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas.
- b) Apoyar la introducción de métodos innovadores, e incentivos al trabajo conjunto, orientando a la empresa y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, prevención del medio ambiente y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- c) Programar acciones comunes de capacitación del personal. A tal fin se integrará el Centro de Formación Profesional y Nuevas Tecnologías del Sindicato del Seguro, en aquellas actividades que éste pudiese abordar y siempre que estén vinculadas a las necesidades de cada empresa.

12.1.- OBJETIVOS: Son los objetivos de la formación y capacitación del personal:

- a) Aumentar las posibilidades de empleabilidad y estabilidad en fuentes de trabajo;
- b) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo en conjunto, orientado a las empresas y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, prevención de accidentes y enfermedades del trabajo;
- c) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas;
- d) Atender a la formación integral del trabajador, más allá de lo estrictamente laboral.

12.2.- MEDIOS

Tendiente a los objetivos desarrollados en 12.1., las Empresas se obligan a instrumentar planes de capacitación que permitan, en forma efectiva, la realización de distintas tareas por parte de los trabajadores, fuera de la especificidad de sus funciones. La polifuncionalidad del trabajador deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida. Asimismo, todo empleado estará obligado a cumplir con la capacitación que programe cada empresa en relación al desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente, las Empresas y la Cámara del Sector junto a la Representación Sindical, asumen el compromiso de programar acciones comunes para la capacitación y formación del personal, con el fin de fomentar los objetivos enunciados en los apartados a), b), c) y d) del 12.1

CCT 130/94 "E", firmado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones Prorenta

Cláusula.- Décimo Sexta

A los fines de capacitar y/o preparar al futuro personal dependiente de la Empresa, la misma podrá tomar becarios por un plazo de hasta 3 (tres) meses, en base a un programa de capacitación y entrenamiento establecido. Todo aspirante a promotor podrá realizar bajo la forma de beca un curso intensivo, al final del cual se lo examinará, conforme los términos y alcances de la legislación vigente. Una vez apro-

bado el examen, el aspirante ingresará como promotor de la Empresa. Durante la vigencia de la beca, el aspirante solo percibirá una asignación por beca de carácter no remunerativo, de acuerdo con la legislación vigente.-

CCT 273/96 (articulado), firmado en abril de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Heladerías Freddo S.A.

Artículo 3.- Compromisos de la Empresa

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio Heladerías Freddo S. A. se compromete a:

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores;
- b. Mantener una fluida relación con sus empleados, y la Asociación Sindical procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo;
- c. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos;
- d. Analizar la implementación de medidas que contribuyan a la mejora en la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar;
- e. Alentar y propender al trabajo en equipo, bajo formas diversas, que posibilite, creativa y enriquecedoramente, el mejoramiento de la actividad en todos sus aspectos y las condiciones de los trabajadores;
- f. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

Artículo 4.- Compromisos de la Asociación Sindical

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio la Asociación Sindical se compromete a:

- Colaborar con la Empresa en pos de alcanzar los objetivos comunes de éxito y bienestar de su personal;
- Propiciar y apoyar las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad, como forma de mejorar en manera constante las condiciones laborales del personal representado.
- Cooperar en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para el personal.

Artículo 5.- Compromisos del personal comprendido en el presente convenio

Serán compromisos principales de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo:

- a. Contribuir con su máximo esfuerzo al mejor logro de la tarea asignada;
- b. Cumplir todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales;
- c. Trabajar respetando las políticas y normativas de la Empresa;
- d. Cumplir las normas de conducta y presentismo, respetando el reglamento interno de la Empresa;
- e. Realizar todos los esfuerzos necesarios para que la Empresa alcance los planes de producción programados;
- f. Informar todas aquellas innovaciones que considere de interés para hacer a la Empresa más eficiente y exitosa;

-
- g. Realizar las actividades de capacitación que se le indiquen;
 - h. Realizar su trabajo con la firme convicción de que la voluntad y la técnica puestas en dicha realización redundarán en su propio beneficio, y en el de la Empresa en su conjunto.

CCT 202/93 (articulado), firmado en julio de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros y la empresa Indemax S.A.

Artículo 12.- Formación profesional

Las partes, entendiéndolo como un deber y un derecho de trabajadores y empresarios y como política activa en favor del empleo, convienen en elaborar, conjunta o por separado, programas de formación destinados a la capacitación profesional, de carácter inicial, continua y permanente. La formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social.

Las partes convienen mantener informados a sus representados, respecto de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, teniendo en cuenta políticas de prevención que permitan anticipar negatividades propias del mercado y ayudar a superar dificultades frutos de reestructuraciones económicas y tecnológicas.

La formación se prestará a través de cursos permanentes, especiales apoyados por material formativo instrumental, impreso y audiovisual, relacionados con la actividad que corresponde a los establecimientos comprendidos en la convención.

También se organizarán sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor, la polivalencia funcional de los trabajadores, así como la información tecnológica de las empresas y sus trabajadores, la actualización y reconversión profesional y reinserción laboral.

Teniendo en cuenta los sectores dinámicos de la actividad se procurará que el estilo de la formación sea flexible, tomando en cuenta realidades concretas y objetivas, tanto de las empresas cuanto de los trabajadores a partir de cotidianidades generales. De manera especial se implementarán programas destinados a jóvenes, en la búsqueda de su primer empleo.

Las partes signatarias convienen que los diferentes estudios, cursos o cualquier otro tipo de sistematización de la formación que organicen cada una de ellas, deberán ser notificados oportuna y fehacientemente a la otra, a fin de posibilitar la mejor difusión entre los diferentes establecimientos y trabajadores de la actividad respectiva. Asimismo se informará semestralmente del plan de actividades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Acuerdo de setiembre de 1997, celebrado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros y el Centro Industrial de Panaderos.

Fondo Convencional para la Formación Profesional

- a. Se instituye un Fondo Convencional para la Formación Profesional de Trabajadores y Empleadores constituido por el 1% del importe pagado por cada empre-

sa sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes, dicho aporte se hará mensualmente del 1 al 15 de cada mes calendario. De ese aporte corresponderá un 0,50% para el Centro Industrial de Pasteleros, y un 0,50% S.O.P.C.P.H.Y.A. Sindicato Obreros, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros. La contribución empresaria a este Fondo se hará mediante el depósito bancario en boletas especiales que suministrará el Gremio, en cuya responsabilidad se confía la inspección y recaudación y ejecución en caso de mora.

- b. Este fondo se destinará por cada beneficiaria al cumplimiento de programas de capacitación, asesoramiento técnico y formación profesional.

CCT 327/98 "E", firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Maestros Pasteleros Petit Four S.A.

Artículo 43.- Título

Todo Trabajador que posea títulos adicionales superiores otorgados por la Enseñanza reconocida por los Organismos competentes, y en sus tareas o categorías, a reconocimiento de la empresa, le sean útiles y se utilicen en tal función, percibirán un cinco por ciento (5%) más sobre su sueldo básico, previa presentación del certificado respectivo.

Artículo 60.- Capacitación y Formación Profesional

La empresa se compromete a contribuir y colaborar en los programas de formación y capacitación profesional sustentados por el Sindicato para los trabajadores de la actividad laboral del convenio, a los fines de la actualización técnica del nivel de productividad, a través del entrenamiento de conformidad con los avances de la actividad. Dichos programas podrán coordinarse con el Plan Nacional de Desarrollo teniendo en cuenta el mejoramiento de mano de obra más idónea, más práctica, con mayor actualización orientada a la productividad que redundará en beneficios a ambas partes. Para el logro de tales objetivos comunes, se debe posibilitar a los trabajadores la realización de cursos de orientación, formación por medio de becas, licencias y todo otro medio que permita ampliar y cumplir las metas mencionadas. A partir de la comunicación de homologación del presente Convenio, las empresas comenzarán a tributar los aportes que establece el inciso a) siguiente:

- a. Las empresas en cumplimiento de lo establecido en este artículo, subrogan en el Sindicato la obligación de la Formación Profesional subvencionando con un Aporte Mensual del uno por ciento (1%) sobre el total de los sueldos y jornales abonados a los trabajadores comprendidos en este Convenio; dichos aportes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado en la Cuenta Sindical -Fondo Repostería-, que la Entidad tiene habilitado en banco oficial, según las disposiciones legales vigentes.
- b. La empresa recibirá del Sindicato, como administrador de tales fondos, la información de la mencionada formación con los detalles de los avisos e invitaciones al personal que quiera concurrir, al igual que evacuar las consultas técnicas útiles a la idoneidad.

CCT N° 272/96 (prórroga y modificaciones de setiembre de 1999), firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés, y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires.

QUINTO: (Se agrega al final como art. 85 Adicional por capacitación) El personal que haya aprobado los cursos de capacitación profesional dictados por la Escuela de Capacitación del S.O.P.C.P.H.Y.A. o Escuela reconocida por la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías, Cafés (Cámara de Confiterías) y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires, percibirá un adicional del 10% del Salario Básico de su categoría profesional. Durante el tiempo que el trabajador-alumno se encuentre cursando en las Escuelas reconocidas, percibirá al término del primer año un adicional del 5% del salario básico de su categoría profesional. Al término del segundo año de curso efectivo, percibirá el adicional del 10% referido al comienzo de esta cláusula. En caso de no cursarse este segundo año; el trabajador dejará de percibir el adicional del 5% que venía percibiendo. En los casos de cursos para maestros, de un año de duración, el adicional del 10% lo percibirán al finalizar el curso y siempre que hubiere aprobado el 80% de los módulos de perfeccionamiento. En todos los casos, los títulos o certificados que expidan las Escuelas, para ser reconocidos, deben ser aprobados por los representantes docentes, que al efecto designen la Federación y Asociación Empresaria, signatarias de este Convenio. Las partes reglamentarán el procedimiento práctico para su efectivización.

CCT 30/89 (modificación de abril/1992), firmado entre la Federación Argentina de Obreros, Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.

(...) A los efectos de considerar un aumento salarial para el período marzo/92 - agosto/92, rige a partir 1-4-92, en los términos del Decreto Ley 1334/91, han acordado establecerlos en base a un mejoramiento de la productividad y de la calidad de los productos que se elaboren, teniendo en cuenta que los cursos de capacitación para el personal afiliado, dictados por el S.O.P.C.P.H.Y.A. están determinado una mejora en la capacidad laborativa del personal que redunde en el mejoramiento de la productividad y de la calidad de los productos ya señalados. (...)

CCT 30/89 (modificación de diciembre/1994), firmado entre la Federación Argentina de Obreros, Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.

Artículo 14.- Reemplazos y Capacitación

Todo reemplazo de un trabajador de categoría superior debe efectuarse fundado en la capacidad y en la formación, previamente acreditados.

Esta capacitación y formación puede recibirla el trabajador como calificación inferior tanto al exterior como al interior de la empresa.

El empleador debe posibilitar oportunidades para que el personal del establecimiento se capacite y perfeccione en los oficios de la actividad.

Todo trabajador a quien se le ofrezca reemplazar a otro deberá hacerlo con la mayor dedicación de manera de aprovechar la experiencia ofrecida.

Todo trabajador que reemplace eficientemente a otro de categoría superior, tendrá derecho, en función de la capacitación adquirida, a partir del sexto día, a percibir el sueldo o jornal equivalente a dicha categoría superior; la remuneración cesará cuando el trabajador reemplazado regresa a su puesto y ocupa el mismo.

CCT 30/89 (modificación de diciembre/1995), firmado entre la Federación Argentina de Obreros, Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.

Artículo 81.- Fondo Convencional para la Formación Profesional (FO.CO.)

- a. Se instituye un Fondo Convencional para la Formación Profesional de Trabajadores y Empleadores, constituido por el 1% del importe pagado por cada empresa sobre el total de las remuneraciones sujetas a los aportes, dicho aporte se hará mensualmente del 1 al 15 de cada mes calendario. De ese aporte corresponderá un 0,50% para la Cámara de Confiteros y un 0,50% para el S.O.P.C.P.H.Y.A. Sindicato Obreros, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros. La contribución Empresaria a este fondo, se hará mediante el depósito bancario en boletas especiales que suministrará el Gremio, cuya responsabilidad se confía la inspección, recaudación y ejecución en caso de mora.
- b. Las empresas que ocupen 100 (cien) trabajadores, aportarán el 0,80%, el 0,40% para la Cámara de Confiteros, 0,40%, para el S.O.P.C.P.H.Y.A. Sindicato Obreros, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros.
- c. Este Fondo se destinará por cada beneficiaria al cumplimiento de programas de capacitación, asesoramiento técnico y formación profesional.

Artículo 85.- Formación Profesional (Art. 96 Ley 24.467)

Las partes propugnarán, mediante los medios que estimen pertinentes, promover la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este acuerdo, a cuyo efecto se deberá tener en cuenta las características de las actividades definidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, y los requerimientos, posibilidades y necesidades de la confitería y afines.

Industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas

Convenio entre la Empresa General Motors S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1999

Artículo 12.- Vacante

1. Las vacantes que pueden ser generadas en cargo 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. Solo 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 periodo 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. 38.

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. 38. Si no fuera aprobado por la célula, retornará a su función anterior con el salario que ésta corresponda.

Artículo 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 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 mejoras continua. Uno de los sistemas a utilizar será el de las hojas de trabajo estandarizado las cuales serán actualizadas permanentemente por el personal de producción y/o de ingeniería de procesos. En estas describirán las tareas de cada integrante de la célula y su relación con el resto de los componentes, referido esto solo a tiempo y actividad productiva, las que serán aprobadas por el Depto. de Ing. de Procesos de acuerdo a objetivos de productividad de la empresa.
Otras responsabilidades relativas, por ejemplo, el orden y la limpieza, calidad, seguridad, mantenimiento preventivo, etc. deberán ser ejecutadas en el tiempo remanente.
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

Artículo 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 y 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.

Anexo al Artículo 17.- Capacitación y Formación Profesional

Programación básica para el período 1998/2003

Proceso de Entrenamiento y Capacitación de Empleados de General Motors de Argentina S.A.

La educación, formación, entrenamiento y capacitación de empleados de G.M. 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 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 reconocido 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 le permitan vivir más plenamente y como consecuencia más felices.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Todos los empleados de GM de Argentina deberán mantenerse actualizados sobre los mejores medios disponibles para fomentar su salud, estado físico, mental y social.

PLAN DE ACCIÓN: A través de especialistas en cada uno de los temas abordados podrán dictarse para los empleados de la fabrica cursos en temas como:

- Prevención contra enfermedades infecto-contagiosas.
- Alimentación para la salud.
- Deportes y ejercicios físicos y 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) digestiva, etc.
- Alcoholismo y drogas.

La prioridad y la oportunidad de cada curso serán determinadas 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 indique como adecuados.

Proceso de Educación para la Convivencia de 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) podrán dedicarse horas de capacitación 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 en 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 determinadas 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 permanente 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.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Todos los empleados de GM de Argentina deberán conocer y practicar los sistemas, técnicas, medios y recursos que permitan dar a los clientes de la Empresa los mejores productos 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, podrán dictarse cursos en temas como:

- Organización para la calidad.
- Normas nacionales e internacionales, ISO 9000.
- Medición del desempleo: 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 la 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.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinadas por la empresa a través de sus Gerentes 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 riesgo 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 los especialistas, técnicos e instructores del país y del exterior, podrán ser desarrollados los cursos en temas tales como:

- Prevención y ataque a incendios.
- Funcionamiento de equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones.
- Sistema de mantenimiento preventivo total.
- Mantenimiento y productividad.
- Mantenimiento y calidad total.
- Mantenimiento y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Mantenimiento de mejora continua.
- Organización del mantenimiento.
- Electrotécnica, básica, intermedia y avanzada.
- Electromecánica, básica, intermedia y 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 unidades.

Proceso de Educación para la Manufactura de Vehículos

NECESIDAD DETECTADA: El sistema de fabricación de los vehículos debe ser detalladamente explicado, entendido y practicado para que se consiga obtener calidad y precio compatibles con el objetivo de entusiasmar a los clientes 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. Los temas tratados podrán ser entre otros:

- Sistema celular de trabajo.
- Manufactura simplificada.
- Sistema de mejora continua.
- Trabajo estandarizado.
- Planeamiento de los procesos.
- "Just in time".
- Inventario mínimo.
- Capacidad de proceso.
- Trabajo en equipo.
- Eliminación en 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.
- Auditoría de vehículos.
- Ensamble de conjuntos y subconjuntos.
- Chapistería.
- Ensamblado electromecánico.

-
- Soldadura por punto.
 - Soldadura MIG/MAG.
 - Montajes de motores.
 - Montajes electrónicos y mecánicos.
 - Tapicería.
 - Pintura.
 - Test para funcionamiento de parte / conjuntos.
 - Terminaciones artesanales.

La prioridad y oportunidad de cada curso será determinada por la empresa a través de sus Gerentes y ejecutada a nivel de grupo de trabajo.

Proceso de Educación para el Servicio y 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 la 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. Temas que podrán desarrollarse:

- 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 reclamos 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.

Convenio entre la Empresa Yazaki Argentina S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996

Artículo 4

Filosofía de Trabajo

(...)

4.3.5. Responsabilidades de Yakazi Argentina

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, Yakazi Argentina se compromete a:

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado;
- b. Mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con la asociación sindical que los representa, procurando resolver situaciones por medio del diálogo continuo;

-
- c. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades;
 - d. Orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar;
 - e. Proveer herramientas y equipos de trabajo adecuados a las tareas asignadas, que faciliten la operación;
 - f. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

Artículo 14

Comisión de seguimiento del Convenio, interpretación y autorregulación.

Ratificando la vital importancia de la satisfacción total de los clientes internos y externos de Yazaki Argentina, que permitirá asegurar el progreso de la empresa y el mantenimiento de las fuentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral; las partes constituyen una comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación, de acuerdo a las siguientes normas:

14.1 COMPOSICIÓN: Esta comisión estará compuesta de 2 representantes de la Empresa y 2 miembros representantes del Sindicato, integrantes de su Consejo Directivo Nacional. Cada una de las partes podrá designar un asesor de acuerdo al tema a tratar.

Los representantes deberán ser designados por cada parte y comunicado a la otra, antes de la primera reunión.

14.2 FUNCIONES, FACULTADES Y OBJETIVOS:

- a. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b. Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, productividad, atención a los clientes y calidad de vida en el trabajo.
- c. Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la empresa y sus empleados, fomentando la adaptabilidad a nuevas condiciones de trabajo.
- d. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.
- e. Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo internos.
- f. Alentar la optimización de la gestión de los factores involucrados en la producción, en orden al logro de una mejora constante en los niveles de productividad y calidad.
- g. Promocionar la introducción, implementación y desarrollo de planes de capacitación.
- h. Analizar los parámetros y métodos de evaluación del personal.

14.3 INFORMACIÓN: En el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

14.4. REGISTRO: El desarrollo de las reuniones quedará asentados en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia comisión se dé para su funcionamiento.

14.5 CONFIDENCIALIDAD: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido y la misma conste en el registro del punto que antecede.

Artículo 18

Capacitación y Formación Profesional

SMATA y Yazaki Argentina reconocen como prioridad fundamental y esencial para asegurar excelentes niveles de productividad y calidad, la capacitación y formación técnica y profesional de los trabajadores, para lo cual se comprometen a apoyar todas las actividades y programas de capacitación que sea necesario y/o conveniente implementar. En particular Yazaki Argentina asume el compromiso de dictar cursos y mantener al personal actualizado, de manera de optimizar su rendimiento y apoyarlos en su crecimiento como personas.

En caso de ser programadas actividades de calidad, reuniones de capacitación y/o formación fuera del horario habitual de trabajo y de concurrencia obligatoria, la Empresa abonará las horas extras correspondientes, pudiendo utilizar a tal efecto el crédito a favor de la Empresa que pudiera surgir de la aplicación del artículo 31 del presente Convenio.

Convenio entre la Empresa Toyota Argentina y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996

Artículo 1

Filosofía de Trabajo

1.9. Sistema de producción Toyota

El sistema de Producción Toyota (SPT) se distingue porque constituye una filosofía gerencial percibida desde el punto de vista de la producción. La base del SPT es el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a éstos informados del proceso productivo. Uno de los principios fundamentales del SPT es la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y lograr la más alta productividad y calidad. Bajo el SPT cada movimiento realizado por un miembro de la célula, contribuye al proceso productivo y ayuda a incrementar la productividad general.

Este sistema de mejora constante busca eliminar la improductividad y optimizar las habilidades de los integrantes de las células. Para ello, los problemas se resuelven a través del esfuerzo del equipo. Cuando un miembro de la célula tiene un problema, se considera que es un problema de la célula y a través del esfuerzo de ésta, se busca con empeño su solución. El trabajo en equipo es un componente esencial del SPT. La comunicación es fundamental en el SPT. Para formar parte de la célula de trabajo, los miembros de ésta deben entender o conocer el proceso de producción en forma integral, incluyendo la utilización de los instrumentos y herramientas, técnicas y metodologías de trabajo que a tal efecto la Empresa implemente.

1.10. Kaizen

Kaizen es una palabra japonesa que significa mejora o búsqueda de una mejor forma de hacer las cosas, haciendo a la Empresa más eficiente y más exitosa. Es un proceso de encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos.

Este sistema parte del “principio de trabajo estandarizado”, lo que implica que la Empresa establece procedimientos y normas para la realización de trabajos de sus equipos y los miembros del mismo los realizan en concordancia con las directivas, pudiendo revisar cada equipo de empleados los procedimientos y estándares de trabajo en forma continua para obtener mejoramientos en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinándose así, una vez aprobado, un nuevo estándar de trabajo.

1.11. Trabajo en células o equipos

El trabajo en equipo es esencial para Toyota Argentina y comprende:

- a. Trabajar juntos para alcanzar objetivos compartidos
- b. Compromiso con el trabajo
- c. Ser creativo, utilizando todos los recursos disponibles
- d. Compartir abiertamente puntos de vista y opiniones
- e. Capacitarse constantemente sobre el trabajo propio y el de los demás integrantes del equipo
- f. Apoyar a la empresa y los demás integrantes del equipo

Artículo 14

Actividades de Kaizen

Todos los operarios comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de Kaizen, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad, de acuerdo a lo expresado en la introducción. En caso de ser programadas las reuniones de Kaizen fuera el horario habitual de trabajo, la Empresa abonará las horas extras correspondientes utilizando a tal efecto el crédito a favor de la Empresa que pudiera surgir de la aplicación del Art. 29, incisos 1 a 6 inclusive.

Artículo 15

Capacitación y Formación Profesional

Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del SPT la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua, de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan a SPT.

Capítulo 3 - Funciones y Clasificaciones

Artículo 16

Categorías

La enumeración y descripción de categorías desarrollada en el presente convenio tiene carácter taxativo. Toyota en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abar-

quen a más de una de las mencionadas en las categorías descritas, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa.

Las categorías son:

1. Operario polivalente

Operarios con conocimiento de técnicas del Sistema de Producción Toyota. Podrá desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes funciones, como ser: ensamble de vehículos (comprendiendo todas y cualquiera de las operaciones para tal fin), pintura, soldadura, tapicería, estampado, montaje y armado de conjuntos y subconjuntos y equipamiento de vehículos, mantenimiento de herramientas, maquinarias industriales y robótica, control de procesos productivos y de calidad de procesos, partes y vehículos, preparación de herramientas y maquinarias para el trabajo, manejo de materiales, orden y limpieza de lugares de trabajo y toda tarea relacionada específicamente con la fabricación de vehículos.

2. Operario polivalente líder de célula o team leader

Será aquel operario que deberá conocer, desempeñar y/o asistir en cualquiera de las funciones antes mencionadas. También deberá ser apto para capacitar a los operarios de la categoría precedente en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula. Coordinará los equipos de trabajo en donde se desempeñe. Asimismo reemplazará en todos los casos que sea necesario y cuando las necesidades operativas y de producción así lo requieran, a los operarios polivalentes en ausencia de estos.

Convenio entre la Empresa Johnson Controls Automotive Systems S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.

Artículo 1

1.5 Responsabilidades del Personal Comprendido en el Presente Convenio

En el orden a lo anteriormente expuesto SMATA y Johnson Controls Automotive Systems manifiestan que para el logro de los objetivos enunciados es indispensable el esfuerzo responsable de los trabajadores.

Serán responsabilidades principales de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo:

Los empleados se comprometen a:

- Realizar el máximo esfuerzo para lograr una mayor eficiencia.
- Contribuir ampliamente en la obtención de los objetivos del grupo humano.
- Desempeñarse laboralmente observando todas las normas de seguridad e higiene en el trabajo, minimizando los riesgos de accidentes.
- Trabajar respetando las políticas y normativas de Johnson Controls Automotive Systems S.A.
- Cumplir las normas de disciplina y presentismo.
- Acompañar enteramente los objetivos de eficiencia, calidad y éxito de la Compañía.
- Asistir a todas las actividades de capacitación programadas por la Empresa.

-
- Realizar actividades de Kaizen - Mejoramiento Continuo.
 - Tener por objetivo entregar un trabajo de calidad desarrollando la capacidad de autocontrol.
 - Informar sobre cualquier anomalía que identifique.
 - Desarrollar el sistema JCI.

Artículo 15.- Capacitación y Formación Profesional

Johanson Controls Automotive Systems reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del JCI la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al JCI.

Artículo 19.- Polivalencia Funcional y Multifunciones

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea que se le asigne acorde a su capacitación, para lo cual se tendrá en cuenta el mapa de habilidades.

Convenio entre la Empresa ProvenCorp y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1997

Artículo 18.- Capacitación y formación profesional

18.1 PROVENCORP 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, PROVENCORP dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

18.2 Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo de acuerdo a lo previsto en el artículo 19.2 de este Convenio Colectivo de Trabajo, y/o fuera de los mismos, abonándose en este último caso las horas correspondientes como horas suplementarias según la legislación vigente.

18.3 El personal y el SMATA comparten que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados.

18.4 Se anexa al texto del presente convenio la programación básica de capacitación para los próximos cinco (5) años.

Otros CCT de Relevancia

CCT 306/98, firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal y la Unión Administradores de Inmuebles / Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal / Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias

Comisión Paritaria

Artículo 22.- Queda expresamente establecido que se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes patronales como titulares y tres como suplentes, tres representantes obreros como titulares y tres como suplentes, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias de la misma o de la autoridad competente.
- b) Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y/o determinar la categoría del edificio de acuerdo a lo establecido en la presente Convención.
- c) Resolver, cuando corresponde ayudante o ayudante media jornada en una determinada finca, teniéndose en cuenta las características y tareas a realizar en la misma.
- d) Registrar el funcionamiento de las escuelas que otorguen el título de Trabajador Integral de Edificio.

En caso de apelación a lo resuelto por la Comisión Paritaria, dictaminará la Justicia Laboral territorialmente competente.

Artículo 29.- Se crea el Título de Trabajador Integral de Edificio. Dicho título se obtendrá en las escuelas de capacitación creadas y/o a crearse que cuenten con habilitación de las autoridades públicas, que autoricen y aprueben sus programas de capacitación, previo registro en la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si se contratara un trabajador que acredite haber obtenido el título de Trabajador Integral de Edificio le será de aplicación lo dispuesto en el art. 92 bis de la L.C.T. Atento a ello, el periodo a prueba se extenderá hasta los seis meses, durante el cual no se abonará por el trabajador contratado el aporte a Caja de Protección a la Familia.

La remuneración de todos los trabajadores egresados gozarán de un único adicional por título del 5% de su sueldo básico. El personal con estabilidad a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio tendrá derecho a percibir el adicional aludido en tanto haga registrar el Título recibido ante la Comisión Paritaria de Interpretación. La aplicación de este adicional podrá ser deducido de cualquier adicional que no esté contemplado en el presente Convenio. En ninguno de los casos significará la disminución del salario que efectivamente el trabajador percibía.

Por la presente queda autorizada para el funcionamiento de escuela de capacitación para extender el título de Trabajador Integral de Edificio la Escuela de Capacitación Ministro José María Freire y sus Delegaciones.

CCT 312/99, firmado entre el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines y la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio/ Cámara Minorista del Vidrio Plano / Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas de la República Argentina / Cámara Industrial del Vidrio al Soplete / Cámara Argentina de Industrias Ópticas.

Artículo 9.- Principios de interpretación

Los principios básicos de interpretación y los criterios a los que deben ajustarse las relaciones laborales del personal son los de alcanzar los resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores y para ello se reconocen en cada una de las empresas las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica, que permiten asegurar la plena satisfacción de los clientes de la Empresa y competir eficientemente a nivel mundial, dada la constante y cada vez mayor globalización y apertura de la economía; como así permitir al trabajador en su jornada legal de trabajo, percibir un salario digno para solventar sus necesidades y las de su familia en un marco acorde a los servicios que brinda el mundo moderno.

De acuerdo a las modernas formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, las partes convienen que es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal, que se hará utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador, tendiendo a estrategias de recalificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos flexibles de trabajo. Este nuevo esquema se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación de su nivel técnico y profesional, así como la generación de una estructura laboral polivalente en la medida adecuada al nuevo modelo de operación y gestión.

Artículo 11.- Vacantes

Cuando se presenten oportunidades de promoción, para las cuales los operarios/as tengan las calificaciones de estudio, calificación personal y experiencia necesaria, el criterio de selección será el de mayor competencia y adaptación a las tareas y responsabilidades, que será determinada por antecedentes previa evaluación formal, la cual será exhibida al trabajador.

En el caso que no hubiera operarios/as debidamente calificados, la selección para cubrir las tareas de mayor responsabilidad se extenderá a candidatos externos.

El postulante seleccionado entre el personal efectivo de las empresas, rendirá antes del final del período de 3 (tres) meses, un conjunto de pruebas que deberá aprobar.

La diferencia de retribución por función se abonará al final del período mencionado. Si no fuera aprobado, retornará a su función anterior. Siempre percibirá la retribución que corresponda a esa función y no la superior.

Artículo 42.- Contribuciones para Beneficios Sociales

Las empresas contribuirán con el 3% del total de lo liquidado mensualmente en concepto de remuneración de los trabajadores incluidos en esta convención colectiva.

Dicha contribución se remitirá al SOIVA para que la destine a planes de formación y capacitación profesional, ayuda escolar de los hijos de los trabajadores involucrados, a planes de turismo, a gastos de sepelio y becas o similares.

La contribución tendrá un monto mínimo por cada trabajador/a de \$22.50 mensuales, para el caso de ser menor el importe que resulte del cálculo del 3% sobre la remuneración.

Capítulo VII - Capacitación y Formación Profesional

Artículo 52.- Capacitación y Entrenamiento

Las empresas propenderán a la realización de programas de formación profesional en las especialidades específicas de la industria. A tal fin, se dictarán cursos teóricos prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Las horas que demande la capacitación serán abonadas de acuerdo a la remuneración de su categoría en forma simple. De la misma manera se procederá cuando los cursos se dictaren fuera del horario habitual de trabajo. Asimismo las partes podrán convenir algún tipo de capacitación profesional adicional al tipo de tarea que se realice, la cual podrá efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador y sin el pago de salarios.

Artículo 53.- Aseguramiento de la Calidad

La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren formación, entrenamiento y capacitación dentro de un proceso continuo y permanente que permita que los clientes y usuarios de los productos fabricados por la Industria del Vidrio y Afines queden plenamente satisfechos con ellos y las empresas mantengan las respectivas fuentes de trabajo en un ambiente extremadamente competitivo.

Asimismo los proveedores y los distribuidores deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales por las empresas de la Industria del Vidrio y Afines, lo cual generará un importante factor multiplicador del mencionado proceso de educación continua.

Artículo 79.- Formación Profesional

Para la pequeña empresa de la actividad, sin perjuicio de aplicar los arts. 52 y 53 del Capítulo VII de esta Convención Colectiva, se ratifica que los trabajadores tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su crecimiento y progreso profesional.

Por el tamaño de las empresas, se hace aún más necesario que se acentúen los criterios de polivalencia y movilidad funcional que se requiere en toda la industria y se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño, basados en criterios de eficiencia y productividad, y este esquema será logrado con una adecuada capacitación y formación del personal que eleve el nivel técnico y habilidades de cada trabajador, a través de la capacitación necesaria.

CCT 76/75 (Acuerdo Paritario de setiembre de 1998), firmado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y la Cámara Argentina de la Construcción / Unión Argentina de la Construcción / Cámara de la Vivienda y Equipamiento Urbano / Centro de Arquitectos y Constructores / Federación Argentina de Entidades de la Construcción

PRIMERA: Las partes han realizado un análisis evaluativo de la actividad desarrollada en el marco del Fondo de Investigación y Capacitación y Seguridad (F.I.C.S.), creado por acuerdo suscrito el 1- 8-95, resultando el mismo altamente satisfactorio, las partes vienen a ratificar la trascendencia y la vigencia de los objetivos trazados y el carácter federal del fondo.

SEGUNDA: En tal sentido las partes ratifican el carácter prioritario que tiene para la actividad la capacitación y el perfeccionamiento de los trabajadores constructores y de los grupos de conducción y jefaturas, la prevención de los riesgos contra la salud y seguridad en el trabajo en el que están involucrados todos los actores sociales y la importancia de incorporar a las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en el proceso formativo, en el conocimiento de las estrategias competitivas y el conocimiento integral del manejo empresarial.

Asimismo, se otorga especial atención al mantenimiento de Centros Formativos, como una contribución para brindar posibilidades de capacitación a aquellas personas interesadas en formarse en los distintos oficios que abarca la industria. Esta acción además es considerada vital para mejorar el nivel de competencia de los trabajadores que se vayan incorporando a la actividad.

TERCERA: Las actividades que se desarrollen con el F.I.C.S creado por cláusula de convenio e integrado por el aporte patronal descrito en la cláusula quinta del presente, serán gestionadas por la Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (F.E.C.T.C.), con la participación de los sectores empresarios y trabajadores que integrarán un Consejo Asesor y con un control administrativo- financiero a cargo de un organismo de contralor establecido a tal efecto.

CUARTA: La Fundación coordinará con el Consejo Asesor:

- a) Las estrategias y planes integrales y específicos. En tal sentido la diagramación y los diseños técnicos pedagógicos de los planes de capacitación y formación profesional, deberán tender a asegurar las habilidades y competencias necesarias que demanda la industria de la construcción a efectos de mejorar la empleabilidad de los trabajadores constructores y la productividad de las empresas del sector.
- b) La administración y mantenimiento de los Centros de Formación Profesional N° 3 y N° 17.
- c) Las afectaciones de fondos necesarios para el cumplimiento de las acciones aprobadas a través de la formulación de los respectivos presupuestos para cada una de las actividades y los planes de acción mencionados en los apartados precedentes.
- d) La formulación de informes de gestión semestrales sobre las actividades desarrolladas, los que remitirán para conocimiento de la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), de la Unión Argentina de la Construcción (U.A.C.) y de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A) y demás representantes del sector empresarial.

QUINTA: La parte empresaria para el cumplimiento de lo establecido en el presente ratifica su compromiso de aportar mensualmente el 2 % del total de los aportes al Fondo de Desempleo equivalente a la redacción resuelta por el ex R.N.I.C. por Disposición N° 232/95 y homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación con destino a la U.O.C.R.A. y al propósito específico de atender a los fines mencionados en este Convenio. Este aporte integrará el F.I.C.S., el que se administrará por la U.O.C.R.A. mediante una cuenta bancaria específica, con afectación exclusiva, a los fines establecidos en el presente.

Dicho fondo mantendrá su carácter convencional y quedará equiparado a la cuota sindical en la periodicidad y fecha de vencimiento. El sistema de depósito, control de recaudación y fiscalización en la empresa será administrado por la U.O.C.R.A. tal como se ha realizado desde la constitución del F.I.C.S. En tal sentido el depósito continuará efectivizándose al vencimiento de pago de la cuota sindical en la boleta oficial de la UOCRA. Dicha imputación se realizará con detalle del valor total del aporte al Fondo de Desempleo, y se seguirá registrando con el concepto: FONDO DE INVESTIGACIÓN CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD: 2%.-

SEXTA: En virtud del compromiso asumido por el ex RNIC, ratificado por el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (I.E.R.I.C.), de considerar el porcentaje asignado al F.I.C.S. como parte integrante de la obligación del art. 12 de la ley 22.250, las partes establecen que si la alícuota descripta en el art. 1 de la disposición 232/95 fuera incrementada por la autoridad administrativa, el aporte empresario al Fondo mencionado se reducirá en la misma proporción.

SÉPTIMA: INTEGRACIÓN DEL CONSEJO ASESOR: Cada parte podrá designar hasta 4 representantes, como integrantes del Consejo Asesor, debiendo los sectores notificar en forma fehaciente a la Fundación las personas designadas al efecto.

ORGANISMO DE CONTRALOR: Cada parte podrá designar hasta dos representantes para integrar este Organismo, debiendo notificar a la Fundación en forma fehaciente.

OCTAVA: La difusión del presente acuerdo convencional estará a cargo de los signatarios del presente, mediante los mecanismos propios de cada institución, y por el propio FONDO a los fines de liderar las campañas de acción y conocimiento necesarias para el cumplimiento de los fines trazados. Las partes convienen, además, en facultar al F.I.C.S. a realizar acuerdos con instituciones nacionales y extranjeras, previa aprobación del Consejo asesor, para realizar acciones conjuntas encuadradas dentro de los objetivos establecidos en el presente.

NOVENA: Las partes entienden que dentro del espíritu que ampara el presente convenio de ratificación de vigencia del F.I.C.S., podrán evaluar la conveniencia de la constitución de un instituto con entidad propia que posibilite la gestión y obtención de fondos de distinto origen al establecido en la cláusula quinta, con personería jurídica que le permita asumir compromisos con instituciones afines nacionales e internacionales.

DÉCIMA: VIGENCIA: El presente acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, contados a partir del primero de octubre de 1998, renovándose automáticamente por periodos iguales de no mediar denuncia o petición de las partes.

CCT 293/97 (actualización de mayo de 1999), firmado entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de Empresas Argentinas de Gas Licuado

Artículo 6º.- Cobertura y Modalidad Funcional

Tendrán derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en una categoría superior, los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Estar ubicado en una categoría inferior a la de la vacante.
- b) Tener la antigüedad en el sector o empresa para aspirar al cargo.
- c) Reunir las condiciones de idoneidad requeridas para el mismo a criterio de la empresa.
- d) El aspirante será seleccionado por las empresas y durante los primeros tres meses iniciará un periodo de adiestramiento (si las características del puesto lo requiere se le brindará la capacitación necesaria). Si el aspirante es evaluado positivamente, se le otorgará la categoría superior de manera definitiva. Si la evaluación resultare negativa, el aspirante volverá a su puesto y conservará la categoría inicial.
- e) Se establece el principio de polifuncionalidad cuando las necesidades operativas de las empresas requiriesen el cumplimiento de tareas o actividades distintas a aquellas que habitualmente se asignen, las mismas se llevaran a cabo por los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo (...)

Artículo 17.- Bonificación por Título

El personal efectivo con Título Técnico otorgado con planes de estudio no menores de 5 (cinco) años, que lo habiliten para la realización de tareas previstas en el presente Convenio, recibirán una bonificación equivalente al 10% de la remuneración básica de su categoría.

Artículo 30.- Aporte extraordinario empresarial

Las empresas aportarán, en concepto de "cuota de solidaridad", el dos (2%) del total de las remuneraciones mensuales brutas, incluyéndose el sueldo anual complementario correspondiente a los trabajadores y empleados comprendidos en los beneficios de la presente convención colectiva de trabajo o que no estándolo se encuentren incluidos como beneficiarios de la Obra Social del Petróleo y Gas Privados.

Los montos resultantes de esta contribución serán administrados y dispuestos por los cuerpos orgánicos de la F.A.S.P. y G.P., conforme a las disposiciones estatutarias correspondientes y destinados a solventar erogaciones que demanden a la parte gremial el funcionamiento de la Comisión Paritaria y toda otra que se forme en la presente convención; a la capacitación profesional de los afiliados a la F.A.S.P. y G.P. o a la educación gremial de los delegados del personal y toda otra finalidad que encuadrada estatutaria y legalmente haga al cumplimiento del objeto de la F.A.S.P. y G.P.

A los efectos de la percepción de esta contribución serán aplicables las normas legales vigentes correspondientes a la cuota sindical.

La presente contribución vencerá el 31 de marzo del 2001.

Asimismo las partes convienen que los montos correspondientes a este aporte extraordinario devengados durante el lapso comprendido entre los meses de julio de 1998 a abril de 1999, serán integrados a la orden de F.A.S.P. y G.P. en seis (6) cuotas mensuales y consecutivas, la primera de ellas con vencimiento en el mes de junio de 1999 y las restantes en los meses de julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre del mismo año.

CCT 275/75 (Acuerdo de setiembre de 1997), firmado entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) y la empresa ALUAR Aluminios Argentinos

Convenio de Complementación Educativa A.S.I.M.R.A.

ANTECEDENTES: El presente convenio se firma teniendo en cuenta las necesidades educativas de Capacitación de los afiliados Supervisores y otros, de la empresa ALUAR Aluminios Argentinos División Elaborados considerando que las mismas son necesidades impostergables de la sociedad en que vivimos a partir de la globalización mundial de la economía y las comunicaciones, y reconociendo que:

- ° La Educación es permanente y tiene caracteres y modalidades propios según el nivel de desarrollo humano, extendiéndose a la vida del hombre en todas sus etapas.
- ° Esta presencia cotidiana de la educación en cualquier edad es una imposición constante de la ciencia y la tecnología mas en un mundo totalmente interrelacionado.
- ° La elevación de los niveles culturales y técnicos del hombre argentino son factores fundamentales de progreso y crecimiento, que basados en un desarrollo de sus capacidades científicas y tecnológicas contribuyen a su promoción personal y de la empresa que integra haciendo que su capacitación y actualización profesional continuas le permitan participar libre y responsablemente en la realización propia, de su empresa y del país.

Artículo 1.- Ambas partes implementarán el dictado de cursos de Capacitación a través del Instituto Superior ASIMRA perteneciente a la Asociación de Supervisores de Industria Metalmeccánica de la República Argentina a los cuales podrán concurrir el personal de la Empresa.

Artículo 2.- Se deja establecido que los programas de Capacitación del Personal Empleado de la EMPRESA se acordarán con la plena conformidad y acuerdo de la misma.

Artículo 3.- EL Instituto Superior ASIMRA prestará asistencia técnica y desarrollará los cursos de formación, actualización y perfeccionamiento general con vistas al mejoramiento permanente de los recursos humanos que proponga la EMPRESA.

Artículo 4.- EL Instituto Superior ASIMRA tendrá a su cargo la planificación, programación, coordinación y funcionamiento. La Supervisión y la evaluación de la acción educativa derivada de la aplicación del presente convenio, será realizada por la Empresa.

Artículo 5.- Los cursos serán dictados por los Profesores propuestos por el Instituto Superior ASIMRA con la debida Supervisión del Personal establecido por la Empresa.

Artículo 6.- Los cursos serán dictados en los lugares, día y hora que ambas partes acuerden y establezcan, es decir entre el Instituto Superior ASIMRA y la Empresa.

Artículo 7.- Los gastos que demanden los cursos dictados se convendrán entre ambas partes, de acuerdo a los requerimientos y exigencias de cada curso dictado.

Artículo 8.- La duración de los cursos será establecida de acuerdo a cada circunstancia especial de tipo pedagógico que determinen una menor o mayor duración de dicho curso.

Artículo 9.- Ambas partes contratantes convienen en la creación de una Comisión Mixta de Enlace Educativo a los efectos de la aplicación práctica del presente Convenio.

Artículo 10.- El presente convenio tendrá vigencia durante un año, prorrogable por acuerdo de partes mientras subsistan las necesidades educativas que motivan la firma del mismo.

Artículo 11.- Cualquiera de las partes queda facultada a denunciar el presente Convenio, con un lapso de anticipación de 10 días corridos, sin necesidad de acreditar causal alguna.

CCT 360/75 (Convenio regional articulado – renovación de abril de 1996), firmado entre el Sindicato de Obreros Panaderos y Afines de Salta y la Cámara de Industriales Panaderos de Salta

Artículo 14°.- FONDO CONVENCIONAL: Ambas partes firmantes, del presente, convienen, en función de la capacitación y la recreación de los trabajadores y de los empleadores, sean afiliados o no afiliados, socios o no socios a los respectivos Organismos, proveer dentro del ámbito de cada Organización, en forma independiente, actividades de elevación cultural, perfeccionamiento técnico profesional y recreativas. Como así también afrontar los gastos que demanden las Organizaciones para el buen funcionamiento de los objetivos para los que fueron creados. Para obtener los recursos necesarios se instituye un Fondo Convencional Ordinario, que se integrará con la contribución de un 2,5% mensual del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores, independientemente de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan en la presente Convención. Tal contribución se discrimina así: 1,5% a cargo de los empleadores y el 1% a cargo de cada trabajador, debiendo actuar el empresario como agente de retención.

De tales fondos, el Sindicato administrará el 50%, y el otro 50% la Cámara de Industriales Panaderos de Salta, o quien ejerza legítimamente la representación del sector, siendo requisito básico que goce de Personería Jurídica.

La mecánica operativa relacionada con la percepción y distribución de fondos se ajustará al siguiente procedimiento:

1°.- El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario en cuenta creada al efecto en el Banco de Salta S.A., hasta el día 15 de cada mes o subsiguiente si este fuera inhábil. En tal boleta constará la discriminación de un 50% para cada entidad. En el mismo banco se depositarán los importes por capital e intereses de cuotas atrasadas, provengan de cobranzas judiciales o extrajudiciales.

2°.- La entidad bancaria deberá acreditar el 50% de cada depósito en las cuentas corrientes de las partes signadas de este convenio, previa deducción de gastos de funcionamiento.

3°.- Ambas partes están legitimadas para gestionar el cobro aún judicialmente del porcentaje propio o total de los que esté en mora, debiendo depositar los importes pertinentes en la cuenta antes indicada. Será sin ningún valor todo pago en efectivo u otra forma de pago directo que no se canalice en depósito bancario.

4°.- La Cámara de Industriales Panaderos y el Sindicato de Obreros Panaderos, deberán cumplir los objetivos del Fondo, a partir de la percepción de la tercera cuota.

5°.- Las partes firmantes quedan facultadas para establecer las demás condiciones al que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueren necesarias.

Acuerdo de abril de 1999, firmado entre la Asociación Bancaria y la Banca Nazionale del Lavoro.

Cláusula Quinta: Régimen de Jornada de Trabajo y Descansos

5.3 (...) Ambas partes ratifican que de acuerdo a las normas legales vigentes, el horario normal bancario es de treinta y siete horas treinta minutos (37:30 hs.) por semana. El tiempo de labor habilitado en este Convenio en exceso de aquellas horas se fundamenta en las necesidades funcionales propias y específicas de las tareas de promoción de servicios y queda restringido exclusivamente a esta rama de actividad. El tiempo adicional habilitado será utilizado prioritariamente para la inducción y capacitación en las técnicas propias de la promoción de servicios bancarios y tendrá como fin proveer al trabajador de las habilidades necesarias tanto para consolidar su empleo como para facilitar su desarrollo en el mismo. (...)

Acuerdo firmado en marzo de 1999 entre Volkswagen do Brasil Ltda, Volkswagen Argentina S.A. y el Sindicato dos Metalurgicos do ABC, el Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecanicas e de Material Eléctrico y Electrónico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças e Taubaté, Tremembé e Distritos, y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), junto con representantes del personal empleado en los establecimientos fabriles sites en el Estado de San Pablo - República Federativa de Brasil; y Provincias de Buenos Aires y de Córdoba - República Argentina

07. Sistema de Capacitación Profesional

- ° Los programas de capacitación profesional serán compatibilizados entre las diversas Unidades de las Empresas respetándose por lo tanto las particularidades y necesidades técnicas resultantes de los procesos de producción respectivos.
- ° De acuerdo con sus necesidades existentes y a las posibilidades de implementación, las Empresas elaborarán programas de capacitación profesional llevando en consideración la cooperación, las contribuciones y sugerencias presentadas por los Sindicatos y/o por las Comisiones Internas de Fábrica.
- ° Los entrenamientos, cursos, seminarios, etc. que conforman los programas de capacitación profesional en cualquier Unidad de las Empresas, serán automáticamente reconocidos entre cada una de ellas.

500.11.2000

Este documento
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, noviembre de 2000