

FORMACIÓN PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué se entiende por negociación colectiva?

La negociación colectiva posee una estrecha relación con la libertad sindical. De acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo N° 98 y la Recomendación N° 94, el sujeto legitimado para negociar y celebrar una convención colectiva, por parte de los trabajadores es, necesariamente y en principio, una organización sindical. Esto es diferente de lo que se estipula para los empleadores, donde hay una gran libertad (tanto un empleador, como varios empleadores, como una o varias organizaciones de empleadores pueden celebrar convenios colectivos). No puede haber, entonces y por principio, un convenio colectivo celebrado por un conjunto inorgánico de trabajadores; de regla, tiene que intervenir una organización sindical.⁶

Lo anterior se funda en la finalidad primera de la negociación colectiva, que consiste en que el trabajador pueda negociar con el empleador en cierta igualdad de condiciones o con mayor poder de negociación que el que tendría si negociara individualmente. Como el trabajador individual está en condiciones de inferioridad ante el empleador, negocia colectivamente para oponer la fuerza del número al poder económico de su contraparte.

En la negociación colectiva:

- Se supone la existencia de un conflicto o confrontación de intereses y se plantea como un mecanismo de encauzamiento de dicho conflicto.
- El propio término “negociación” indica que se parte de posturas o puntos de vista diferentes entre dos o más actores, entre los cuales se busca lograr una transacción e, idealmente, se arriba a un acuerdo.
- La concreción de un acuerdo, llámese éste “acuerdo colectivo” o “convenio colectivo”, constituye entonces el objetivo primordial de la negociación co-

⁶ Ermida Uriarte, Oscar: “Evolución de las relaciones entre lo sindical y lo participativo en relación con la negociación colectiva”. En: *Derecho del Trabajo. Materiales de Enseñanza*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho, Lima, 1990.

lectiva. A su vez, dicho acuerdo no se plantea como el punto final del conflicto, sino más bien como una suerte de “tregua”, para la cual se fijan plazos de duración y condiciones que las partes que lo suscriben se comprometen a respetar.

Actualmente, resulta casi un común denominador para los distintos países de América Latina y el Caribe el retroceso de la negociación colectiva a nivel de rama o sector de actividad. El único nivel donde aún es posible constatar una incidencia relativamente importante de la negociación colectiva es en el de las empresas. Esto se debe en ocasiones a modificaciones en la normativa laboral que han buscado expresamente ese efecto, mientras que en otros casos ello ha sido el resultado en la práctica aun sin registrarse cambios significativos en las regulaciones existentes.

La pérdida de incidencia de la práctica de la negociación colectiva se torna todavía más evidente cuando se considera el gran número de trabajadores que ya no se inscriben dentro de las pautas tradicionales de una inserción laboral asalariada y formal. Cada vez más trabajadores van a engrosar las filas del sector informal o no estructurado de la economía, se ven afectados por el desempleo, o se insertan bajo otras modalidades como el autoempleo y los microemprendimientos. Por norma general, estos trabajadores no tienen acceso a la negociación colectiva.

Es indudable que dichos procesos conllevan un debilitamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores, no sólo porque al estar restringida la negociación colectiva al nivel de la empresa acota los márgenes de presión de los sindicatos, sino también porque el nuevo contexto social y económico limita a estas organizaciones desde el punto de vista de los temas que pueden ser eficazmente incluidos en la negociación.

La formación profesional como tema de negociación⁷

En este marco de pérdida de la capacidad de negociación y presión de los sindicatos, la formación profesional aparece como un tema en el cual, y pese a las restricciones antedichas, es posible ampliar los márgenes de negociación.

En consonancia con lo anterior, la formación profesional es un contenido creciente de la negociación colectiva en sus diferentes niveles y manifestaciones. Desde que aquella comenzó a formar parte del sistema de relaciones laborales era inevitable que tarde o temprano fuera alcanzada por la negociación colectiva:

⁷ Un amplio y profundo estudio sobre los vínculos entre formación profesional y negociación colectiva en: Ermida, Oscar; Rosenbaum, Jorge: *Formación profesional en la negociación colectiva*. (Herramientas para la transformación N° 9), Cinterfor/OIT, Montevideo, 1998. La publicación está disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ermida/index.htm>

- La formación profesional, en tanto derecho del trabajador, es susceptible de previsión en las convenciones colectivas, como todo otro derecho laboral.
- En su carácter de instrumento económico, el empleador puede tener un marcado interés en regularla a través de la negociación.
- Al ser el convenio colectivo una norma flexible, cuenta con la característica apropiada para acompasar las cambiantes necesidades de formación, al ritmo de los incesantes cambios tecnológicos.

Finalmente, los diversos niveles de negociación (de empresa, por rama de actividad, nacional y aún internacional), ofrecen toda una variada gama de alternativas, cada una de ellas con mayores o mejores aptitudes para considerar unos u otros aspectos de la formación profesional. Así por ejemplo:

- Los grandes acuerdos marco o pactos sociales nacionales son particularmente apropiados para fijar las grandes líneas de la política de formación y para crear órganos de competencia general.
- Los convenios colectivos de rama de industria o actividad económica pueden prever planes de formación sectoriales, fijar políticas industriales y regular derechos y obligaciones vigentes para todo un sector.
- Los acuerdos colectivos de empresa pueden pautar los planes de formación específicos de una empresa determinada, así como adaptar las previsiones de los convenios y pactos de nivel superior.

Tipos de cláusulas sobre formación profesional en convenios colectivos

En los convenios colectivos que abordan el tema formativo es dable encontrar contenidos como los siguientes:

- *Cláusulas enunciativas generales o programáticas*

Se trata de cláusulas que se incorporan a los convenios colectivos de trabajo con el fin de establecer formalmente aspectos tales como la voluntad de las partes de promover la formación profesional en la empresa o el derecho de los trabajadores a recibirla. Sin dejar de ser importantes, estas cláusulas no especifican por lo general los mecanismos o fórmulas mediante los cuales lo establecido en el convenio se logrará o aplicará.

- *Cláusulas sobre tiempo libre de capacitación*

Más específicas que las anteriores, este tipo de cláusulas establece la relación entre tiempo de capacitación y tiempo de trabajo, fijando un monto de horas laborales que serán utilizadas con fines formativos, o bien compensaciones de la empresa a la formación recibida fuera del horario laboral.

- *Previsiones de programas especiales de formación*

Ocasionalmente pueden hallarse cláusulas referidas al montaje de programas de formación destinados a hacer frente a problemas o cambios concretos. Ello puede estar referido, por ejemplo, a la implementación de un sistema interno de aseguramiento de la calidad o a la introducción de nuevas tecnologías a los procesos productivos o de prestación de servicios.

- *Creación de comisiones bipartitas de gestión de dichos programas*

La creación de instancias bipartitas para la gestión de programas de formación está, en algunos países, normada por la ley (como se verá en el siguiente apartado). Sin embargo en algunos casos (tanto sectoriales como de empresa) este tipo de instancia es creada expresamente a partir de acuerdos logrados en la negociación colectiva y, como tales, aparecen plasmados en los convenios.

- *Previsiones sobre financiación de las acciones de capacitación y –en menor medida–, incentivos a la asistencia a cursos, becas, etc.*

Algunos ejemplos de convenios colectivos llegan a establecer los esquemas de financiamiento de las acciones formativas, por ejemplo, fijando porcentajes de aportes de la empresa y/o los trabajadores sobre los salarios de estos últimos para la creación de fondos de formación, o destinando partidas especiales con el mismo fin. En otros casos, es dable encontrar casos de convenios donde se fijan políticas de incentivo a la formación de los trabajadores de la empresa, ya sea mediante la asignación de tiempo de trabajo o de asistencia financiera con tal objetivo.

- *Cláusulas que establecen el deber de capacitar a cargo del empleador*

Mediante este tipo de cláusulas se obtiene el compromiso del empleador de proveer la capacitación necesaria para que los trabajadores realicen eficazmente su trabajo y no vean amenazado su empleo por problemas vinculados a su calificación. En rigor, este tipo de acuerdos se basa, por un lado, en el reconocimiento efectivo del derecho a la formación de los trabajadores y, por otro, en considerar a la formación como parte de la inversión empresarial necesaria para lograr objetivos relacionados con la productividad y la calidad de la producción o el servicio.

- *Vinculación de programas de capacitación con la reducción de personal por razones económicas*

En los casos de ciertas empresas que, en función de la introducción de nuevas tecnologías o de dificultades de diverso orden, inician procesos de reducción de personal, han sido logrados acuerdos a fin de minimizar la pérdida de empleos y apoyar mediante acciones de formación a los trabajadores dimitidos. Al

ser los trabajadores con menores niveles de calificación los más vulnerables en tales situaciones, la posibilidad de contar con oportunidades de formación se constituye en un aspecto fundamental, ya sea para permanecer en la empresa, ya sea para enfrentar con más herramientas la búsqueda de un nuevo empleo.

- *Cláusulas que vinculan la formación profesional con las remuneraciones y/o la productividad*

Existen finalmente en algunos pocos casos experiencias de vinculación entre las políticas de formación con otros aspectos laborales, como las remuneraciones y la productividad. Los acuerdos que hacen depender total o parcialmente los incrementos en las remuneraciones –salariales o extrasalariales– a mejoras en la productividad han sido ya planteados en varias empresas de diversos países de la región, a través de los denominados “modelos de remuneración variable”. Sin embargo, en algunos convenios colectivos de rama y empresa se ha ido más allá: en el entendido que la formación es una función de la productividad, los incrementos en la calificación de los trabajadores se traducen en mejoras de su remuneración. Si bien la existencia de este tipo de acuerdos es aún incipiente, no deja por ello de marcar un posible camino en materia de negociación colectiva para los sindicatos.

Estrategias de negociación⁸

La negociación es un componente esencial del trabajo sindical. Aunque no se la pueda catalogar como una medida de lucha, en condiciones normales es una estrategia para la búsqueda de soluciones y, eventualmente, de preparación de medidas de lucha. Las formas tradicionales de presión y lucha sindical, huelga y movilización, se complementan entonces con la negociación.

Para que la negociación sea viable y dé resultados significativos, es preciso que existan ciertas condiciones mínimas:

- *La voluntad política de negociar:* la negociación debe ser, para ambas partes, la mejor alternativa. Sólo los que están determinados por las circunstancias a la alternativa de la negociación se ubican en un punto de partida aceptable para conseguir un acuerdo razonable.
- *Un mínimo de intereses comunes:* si las partes sólo tienen razones para el conflicto y no existe ninguna que mueva a solucionarlo para beneficio de ambas, no existe negociación posible.

⁸ La mayor parte de los contenidos de este apartado fueron extraídos de: Graña, G. (coord.): *Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción*. Cinterfor, Montevideo, 2002. Esta Guía Sindical vale la pena de ser consultada, y se encuentra disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_fs/manuafs.htm

- *Disposición personal:* la negociación es un proceso humano, hecho por personas. Es por tanto necesario que exista un ingrediente básico de disposición personal para negociar.

Tan importante como que existan las condiciones necesarias para establecer una negociación, es el método elegido para negociar. A continuación se describen algunas recomendaciones útiles a este respecto:

- *Separar a las personas del problema:* cuando negociamos con la otra parte, no tratamos con un representante abstracto, sino con una persona con emociones, una escala de valores, diferentes antecedentes y puntos de vista y cierto grado de imprevisibilidad. Igual que nosotros.
- *Cada negociador tiene dos tipos de intereses: en la sustancia y en la relación:* cada uno quiere lograr un acuerdo que satisfaga los intereses sustanciales que generaron el conflicto. Pero además tiene interés en su relación con la otra parte, de forma tal que no afecte negativamente relaciones y negociaciones futuras.
- *Separar la relación de la sustancia:* es preciso diferenciar el problema de la relación personal, tratando el problema sustancial por sus propios méritos, mientras se basa la relación en percepciones precisas, comunicaciones claras y emociones apropiadas.
- *Separar el proceso de generar del proceso de decidir:* puesto que el juicio hipercrítico obstaculiza la imaginación, es mejor separar el acto creativo del crítico, el acto de pensar del de seleccionar la alternativa.
- *Multiplicación de opciones moviéndose entre lo particular y lo general:* la tarea de generar alternativas comprende cuatro tipos de pensamientos: el primero es pensar sobre un problema en particular; el segundo es el análisis descriptivo (diagnóstico de la situación, clasificación de problemas y sugerencia tentativa de causas); el tercer tipo de pensamiento es considerar lo que quizás se debería hacer; el cuarto y último es el de llegar a una propuesta específica y factible de acción.
- *Recurrir a la ayuda de diferentes profesiones y disciplinas:* Estas pueden tener alternativas que en principio no consideramos.
- *Generar acuerdos de diferente intensidad:* si no se pudo lograr un acuerdo en lo sustancial, tal vez se pueda hacer en lo secundario.
- *Cambios en el alcance de los acuerdos:* si no se pudo alcanzar lo sustancial, quizás es posible hacer un acuerdo parcial, que abarque menos partes o dure menos tiempo.
- *Búsqueda de beneficios mutuos e identificación de intereses compartidos:* es importante recordar que ambas partes pueden terminar peor de lo que están ahora. Los intereses compartidos son oportunidades que pueden hacer la negociación más fluida.