



## DIÁLOGO SOCIAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL\*

**María del Luján Charrutti Garcén\*\***

*Universidad de la República (Uruguay)*

**SUMARIO:** 1. Diálogo social y formación profesional. –2. Algunas consideraciones sobre derecho a la formación profesional, promoción y ascensos en la relación laboral. 2.1. El derecho a la formación profesional dentro del contrato de trabajo. 2.2. El derecho a la promoción, la carrera profesional y el derecho al ascenso. –3. La normativa internacional laboral en materia de diálogo social y formación profesional. –4. Diálogo social y formación profesional: como punto de partida de las políticas de empleo en el sur de Latinoamérica. 4.1. Cláusulas de formación profesional en acuerdos colectivos. 4.2. Formación dual y certificación de competencias. –5. Conclusiones.

---

### RESUMEN

*El estudio de la formación profesional implica ámbitos diversos multidisciplinarios, y aún desde una perspectiva laboral ofrece dos campos de acción, uno enmarcado en las políticas de empleo y capacitación para la obtención de mejores puestos de trabajo y otra dentro de la relación laboral, pudiendo ambos ser proyectados desde el diálogo social. El contenido no salarial en la negociación colectiva es un factor destacado en el encauce de las relaciones laborales. En el sur de Latinoamérica la negociación colectiva sectorial viene incorporando cada vez con mayor frecuencia contenidos que refieren a los derechos de formación profesional, promoción y ascensos. Con esto se visualiza el interés de los actores sociales y gubernamentales por convenir diversos aspectos que tienen directa relación con la capacitación del trabajador dentro de la empresa, pero también fuera de ésta proyectándolo conforme a las necesidades del mercado laboral.*

---

\* Recibido el 20 de febrero de 2019. Aprobado el 10 de junio de 2019.

\*\* Doctora en Derecho. Profesora Adjunta (Grado 3) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República del Uruguay, Facultad de Derecho (Uruguay).

**ABSTRACT**

*The study of professional training involves diverse multidisciplinary fields, and even from a work perspective it offers two fields of action, one framed in the employment and training policies for obtaining better jobs and another within the employment relationship, both be projected from the social dialogue. Non-wage content in collective bargaining is a prominent factor in the conduct of labor relations. In the south of Latin America sectoral collective bargaining has increasingly incorporated contents that refer to the rights of professional training, promotion and promotion. This shows the interest of the social and governmental actors to agree on various aspects that have a direct relationship with the worker's training within the company, but also outside of it, projecting it according to the needs of the labor market.*

**Palabras clave:** diálogo social, formación profesional, derecho al ascenso, formación dual, certificación de competencias.

**Key words:** social dialogue, professional training, right to promotion, dual training, certification of competences.

---

## 1. DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La doctrina laboral desde algunos años se había cuestionado el porqué la negociación colectiva puede o debe regular la formación profesional. En algunos países del Sur de Latinoamérica donde la negociación colectiva sectorial está en gran avance es común ver diferentes tipos de reglamentaciones incluyendo a la formación profesional, pero la respuesta la podemos encontrar también en las nuevas necesidades del mercado laboral que imploran por una dinámica en estas temáticas, de interés para las dos partes profesionales. Siguiendo a la doctrina laboral uruguaya (Rosenbaum y Ermida) agregan también una respuesta jurídica al enunciar “en la dogmática jurídica, está ya prácticamente fuera de discusión la existencia de un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional,...si estamos pues ante un derecho del trabajador, es claro que éste tiene participación y control en su desarrollo, para la cual la negociación colectiva es un instrumento fundamental”<sup>1</sup>. De allí que vemos la necesidad de analizar primeramente la formación profesional dentro del contrato de trabajo como derecho, y a continuación la formación profesional y su relación con el derecho a la promoción y al ascenso, es decir como derecho subjetivo del trabajador relacionado con los demás derechos humanos laborales como la dignidad del trabajador, el desarrollo de su personalidad, y el derecho a obtener mejores condiciones laborales.

## 2. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y ASCENSOS EN LA RELACIÓN LABORAL

### 2.1. El derecho a la formación profesional dentro del contrato de trabajo

Cabe precisar que el estudio de la formación profesional implica ámbitos diversos multidisciplinarios, y aún desde una perspectiva laboral ofrece dos campos de acción, uno enmarcado en las políticas de empleo y capacitación para la obtención de mejores puestos de trabajo<sup>2</sup> y

---

<sup>1</sup> BARRETO GHIONE, HUGO. *Actualidad de la formación profesional en el diálogo social*. OIT / Cinterfor, Montevideo, 2015, p. 35 Citando a ERMIDA URIARTE Y ROSENBAUM RIMOLO, JORGE. *Formación Profesional en la negociación colectiva*. OIT/Cinterfor, 1998, p. 15-17 <http://www.otcinterfor.org/node/2167>.

<sup>2</sup> Traemos como ejemplo la Comunidad Europea que desde su constitución ha reconocido la importancia de la formación profesional para el desarrollo comunitario, trazando inicialmente en sus acciones unos objetivos que compaginaban la adquisición de una formación polivalente y su continuidad a lo largo de la vida profesional del trabajador, como instrumento fundamental de acceso y mantenimiento del empleo y como factor de promoción

otra dentro de la relación laboral. Dentro de la misma formación profesional acotada al ámbito de la prestación de trabajo podemos hablar de varios conceptos como los de formación continua, obligación de formar a cargo del empleador, formación ocupacional, etc. Conviven varias aristas de este tema dentro del propio contrato de trabajo. Así por ejemplo el empleador está obligado a formar al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, pero la formación a la que aludimos es aquella que se encuentra íntimamente con la profesionalidad del trabajador es decir la que conlleva a formar al trabajador para su mejor desempeño en el puesto de trabajo y la que se adquiere como consecuencia directa del desarrollo de las habilidades propias del cargo. De ahí que como se aludirá este derecho a la formación tiene relación directa con la expectativa de promoción dentro de la empresa, con el derecho a una carrera profesional, y con el derecho a la ocupación efectiva y a la ocupación convenida en el proyecto contractual.

La formación continua se puede entender como el sistema formalmente organizado que ofrece una oportunidad de formación permanente a toda persona que ha superado el período obligatorio de escolaridad, o los niveles superiores en su caso, y ha accedido al mundo profesional o del trabajo. Referido al trabajador por cuenta ajena, la formación continua entraña el derecho a compatibilizar y alternar períodos de estudios con los ordinarios de trabajo a lo largo de su vida laboral. Para hacer posible el ejercicio de este derecho y para procurar una educación permanente al trabajador, en un buen número de ordenamientos jurídicos del entorno se han reconocido a favor del mismo, derechos de formación en su relación de trabajo introduciendo disposiciones especiales en la materia. Un ejemplo de ello lo constituye las normativas que establecen licencias especiales por estudio.

De esta manera se configura un derecho subjetivo del trabajador el cual obliga al empresario a abstenerse de todo acto que implique su vulneración y coarte el ejercicio de ese derecho. El derecho del trabajador al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, también constituyen ejemplos del tema, de allí la importancia de la regulación colectiva en materia de estos derechos.

Pero la formación continua como derecho subjetivo del trabajador no debe confundirse con la formación profesional dentro de la misma relación de trabajo. Es decir, la normativa puede obligar al empleador a conceder permisos de estudio propiamente dichos, para los cuales la relación se flexibiliza a los efectos de que el trabajador pueda superarse y adquirir nuevos conocimientos y así tener una expectativa de promoción profesional tanto dentro como fuera de la empresa, pero la formación dentro de la relación laboral que tuvo su origen en la negociación colectiva es la que nos ha llevado a efectuar el presente análisis.

---

personal y profesional adquiriendo en la actualidad una nueva dimensión dirigida a la consolidación de un espacio europeo de educación y formación. En la década de los noventa se abre una nueva etapa en la política comunitaria de formación profesional que relativiza los principios en pro de objetivos concretos establecidos en el tratado y desarrollados por una importante actividad normativa, siendo su principal característica la atención específica a la calidad de una formación inicial que permita una formación continua del trabajador, una mayor capacidad de adaptación a las incesantes transformaciones del proceso productivo. El Tratado de la Unión Europea fijó como objetivos generales la contribución a una educación y a una formación de calidad junto a la creación progresiva de un espacio europeo abierto de educación y formación objetivo proclamado en tres importantes documentos comunitarios: el Libro Blanco de la Comisión, sobre crecimiento competitividad y empleo, el Libro Verde sobre opciones sobre política social europea y el Libro Blanco sobre política social que recoge los planteamientos contenidos en el Libro Verde. Se subraya la importancia y el interés de los Estados miembros en mejorar y ampliar el acceso y la participación en la formación continua en especial la dirigida a parados sin cualificación y se apuesta por el diálogo social reflejado en la negociación colectiva como vía de desarrollo en materia de formación continua. MIRÓN HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. DEL MAR. *El derecho a la formación profesional del trabajador*, CES, Madrid, 2000, p.72.

Es decir, existe otro tipo de formación profesional, donde es la misma empresa que debe formar al trabajador a los efectos de brindarle los conocimientos necesarios para afrontar las nuevas tecnologías, y es aquí donde el derecho a la formación profesional aflora como derecho en sí cuando algunos trabajadores son relegados en cursos de formación y sus expectativas de promoción decrecen.

Por tanto, es aquí donde debe considerarse la protección de la profesionalidad del trabajador que es vulnerado en sus derechos de formación primero y después en su derecho a la promoción profesional, aunque también existiría una vulneración al principio de igualdad.

Entonces, el derecho a la promoción y la formación profesional del trabajador a la hora de su ejercicio y de exigir su satisfacción tiene un doble destinatario: en primer lugar, los poderes públicos están obligados a protegerlo, ya que asumen el compromiso de procurar las condiciones adecuadas para que pueda ser puesto en práctica; en segundo lugar, el derecho a la formación genera determinadas obligaciones (de acción y de omisión) para el empleador, el otro polo de la relación de trabajo. Se trata de un derecho, por tanto, que se encuentra garantizado y amparado por la acción estatal, pero que tiene como escenario fundamental para su desarrollo el contrato de trabajo, a pesar de que su contenido no tiene por qué guardar forzosamente una conexión directa con la prestación de servicios a la que está obligado el trabajador<sup>3</sup>.

Deslindando el objeto de estudio diremos que la formación profesional comprendida en la relación laboral no es la contenida en los contratos especiales de formación y prácticas, tampoco es la requerida para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, sino que es aquella comprendida dentro de la prestación laboral adquirida por el desarrollo de la misma, relacionada con el derecho a la promoción y a la carrera profesional. Es decir, el derecho a la formación profesional del trabajador por cuenta ajena, tiene su soporte en el contrato de trabajo.

El derecho reconocido al trabajador para su promoción en el trabajo y su continua formación, tiene una función polivalente. En primer lugar, con ese mecanismo se pretende asegurar la promoción del trabajador dentro de la empresa, es decir la carrera profesional del mismo. El derecho a la formación se conecta en este sentido con todos los instrumentos jurídicos que se dirigen a la tutela de la profesionalidad del trabajador (derecho a la ocupación efectiva, derecho al ascenso, enriquecimiento de tareas en el puesto de trabajo, plantillas abiertas y flexibles). En segundo lugar, el sistema de educación permanente tiene como objetivo ofrecer al trabajador la oportunidad de prepararse para el desempeño de otra profesión más ajustada a sus aspiraciones o de más consideración desde el punto de vista social. Es un refuerzo por tanto del principio de igualdad de oportunidades para la consecución de una posición determinada en la escala social, al facilitar la movilidad vertical ascendente. Y también el derecho a la formación continua atiende a una realización más rica y efectiva de la persona del trabajador y contribuye al libre desarrollo de su personalidad, ya que ofrece al trabajador la posibilidad de alternar su prestación de servicios con actividades educativas y de formación<sup>4</sup>.

Por tanto, cabe considerar la especial vinculación de la formación profesional con la dignidad del trabajador y el libre desarrollo de su personalidad. De manera que el derecho a la formación profesional se encuentra conectado con la dignidad del trabajador, el derecho al trabajo, a la ocupación efectiva, la promoción y el derecho al ascenso.

Tiene relación con el derecho a la ocupación efectiva en la medida que la lesión a este derecho tiene implicancia para la formación del trabajador, los mecanismos de tutela de la ocupación efectiva del trabajador obtienen por ellos una garantía vinculada a la tutela del derecho a

<sup>3</sup> GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. *El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo*. El Estatuto de los Trabajadores. Revista de Derecho Privado. Comentarios a las leyes laborales. Tomo V Madrid, 1985, p.212.

<sup>4</sup> GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN en *El derecho a la promoción...* ob. cit. 1985, p.213.

la dignidad del trabajador y generalmente se amparan en el perjuicio a su formación y promoción profesional. El derecho a la ocupación efectiva sería el requisito primero para que entre en juego el derecho a la promoción y formación en el trabajo, por tanto, la premisa para que el trabajador perfeccione sus conocimientos y ascienda en la empresa<sup>5</sup>.

La formación del trabajador entendida como el proceso de adquisición de aptitudes a través de la práctica o desempeño de su profesión, se verá perjudicada también en la medida que le sean asignadas funciones al trabajador que lejos de potenciar sus cualidades profesionales vienen a degradárselas. Se reconoce por tanto la valía formativa de desempeñar una cierta actividad. Privarle o apartarle de la misma puede resultar en ocasiones dañoso para su formación<sup>6</sup>. Cabe puntualizar que las funciones asignadas al trabajador es decir el tipo de trabajo en concreto, la categoría a desempeñar a la cual se ha comprometido el trabajador es el trabajo que ha convenido, no obstante en la disociación del proyecto contractual en la fase de ejecución del contrato donde se manifestará la supremacía del empleador, es la que permitirá la movilidad funcional pero dentro de ciertos límites los cuales tendrán que ser sobrepasados para causar un daño a los intereses del trabajador movilizado<sup>7</sup>.

## 2.2. El derecho a la promoción, la carrera profesional y el derecho al ascenso

Tiene relación directa con la posición de trabajador dentro de la estructura organizativa de la empresa y su movilidad ascendente dentro de ésta. Se encuentra relacionada con el derecho al ascenso, a la promoción y también con la formación profesional en la medida de que esta contribuye a la carrera profesional del trabajador.

Definir la carrera profesional nos conduce a esclarecer algunos conceptos en primer lugar, por un lado, la clasificación profesional sirve para determinar la prestación debida, por el trabajador objeto del contrato de trabajo. La clasificación es una fórmula verbal de contenido en cierta forma variable, que significa la totalidad de las tareas exigibles al trabajador. Pero está construida sobre la base de las aptitudes personales, un criterio subjetivo que premia la profesionalidad del trabajador. Profesionalidad y cualificación son nociones que se enlazan a la necesidad de promoción y de progreso y por tanto están conectadas también con la idea de formación de ampliación de conocimientos y experiencias profesionales<sup>8</sup>.

Efectuadas estas consideraciones, es posible sostener que la formación profesional conforma un derecho para el trabajador y por tanto deberá recibir un trato como tal cuando se encuentra plasmado en un convenio colectivo.

## 3. LA NORMATIVA INTERNACIONAL LABORAL EN MATERIA DE DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

También la formación profesional ha sido objeto de particular preocupación para la OIT desde su propia creación. Así el preámbulo de la constitución al exponer el programa a cuya realización debe abocarse la entidad incluye la "organización de la enseñanza profesional y técnica" como una de las principales medidas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo. La Declaración

<sup>5</sup> GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. *El derecho a la promoción...* ob. cit 1985, p.226

<sup>6</sup> VALDÉS DE LA VEGA, BERTA. *La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral*. Ed. Trotta Madrid, 1997, p.211.

<sup>7</sup> CHARRUTTI, MARÍA DEL LUJÁN. *Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: especial consideración de la profesionalidad del trabajador, Una visión comparada Uruguay-España*. Trabajo de Tesis presentado para la obtención de título de Doctor en Derecho por la Universidad de Castilla La Mancha, España. 4/02/2016. Publicación FCU 1ra edición mayo 2018 Montevideo, Uruguay.

<sup>8</sup> BAYLOS, ANTONIO. *La carrera profesional del trabajador: promoción y ascensos*. Documentación Administrativa 210-21, Publicación del Instituto Nacional de Administración Pública. España, 1987.p.199

de Filadelfia declaró la “obligación solemne de la OIT de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común y conceder como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores”. Desde 1921 diversas normas internacionales –convenios y recomendaciones– abordaron la temática, como la Recomendación sobre Formación Profesional N°117 donde se formulan principios y métodos aplicables, los que también derivan del CIT N°142 y la Recomendación N°150. De la presente normativa pueden extraerse siete principios: 1) de adecuación a la realidad (experiencia en la empresa), 2) de integralidad (programas de formación coordinados con estrecha vinculación entre la empresa y el ámbito académico), 3) de antropocentrismo (desarrollo de las aptitudes humanas, crecimiento integral del individuo), 4) de instrumentalidad (el sistema de formación debe ser un instrumento eficaz para mantener y conseguir empleo), 5) universalización gradual, 6) igualdad (sin discriminación), 7) participación (de todos los actores sociales). El principio de adecuación a la realidad implica que la formación recibida en el ámbito escolar o académico se complementa con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, este principio se relaciona con el de instrumentalidad. A partir de este principio se infiere la necesidad de que exista una estrecha y dinámica vinculación entre la formación profesional y la relación de trabajo<sup>9</sup>.

En cuanto a la formación profesional y las relaciones colectivas de trabajo concretamente, los instrumentos internacionales le otorgan gran trascendencia a la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en la implementación de políticas y programas de formación. La formación profesional posee un gran valor instrumental para permitir, promover o facilitar el funcionamiento adecuado del sistema de relaciones colectivas. Esta perspectiva ha sido recogida por el CIT N°150 de OIT, donde se ha consagrado que la formación profesional contemple aspectos relacionados con la educación sindical y sea complementado con información sobre aspectos generales sobre la negociación colectiva.

En materia de formación profesional y diálogo social, una de las normas más destacadas también en la materia es sin lugar a dudas la Recomendación N°195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2004. La lectura de esta recomendación hace ver que el diálogo social es un aspecto transversal a la misma, que asume diferentes grados y formas dependiendo de la dimensión bajo análisis y la distribución de roles y competencias entre los gobiernos y los interlocutores sociales: objetivos de la política de formación, elaboración y aplicación de dicha política, desarrollo de competencias, formación para la inclusión social, reconocimiento y certificación de competencias<sup>10</sup>. Su art. 1ro señala: “Los Miembros deberían sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social.” El art. 4to reconoce el derecho de todos a la educación y la formación y establece que los Miembros deberían: “...en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el derecho de todos al aprendizaje permanente”. El art. 5to. Señala “...con la participación de los interlocutores sociales, la estrategia nacional de educación y formación crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de empresa”. También el Convenio 142 de OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos del

<sup>9</sup> GARMENDIA ARIGÓN, MARIO. *Derecho del trabajo y formación*. OIT / Cinterfor, Montevideo, 2003, p18. También puede verse BARBAGELATA, H-H. “La formación profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales de trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, Tomo XXXVII, Montevideo, p.1994.

<sup>10</sup> OIT / Cinterfor NOTA 4 ob. cit.



año 1975 establecía en su art. 5to que "...las políticas y programas de orientación y formación profesional deberán establecerse e implementarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores según los casos y de conformidad con la ley y las prácticas nacionales con otros organismos interesados". Resulta relevante el Convenio 122 sobre la política de empleo que establece en su art. 3ro la consulta a los representantes de los empleadores y trabajadores para tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones.

#### 4. DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL: COMO PUNTO DE PARTIDA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EL SUR DE LATINOAMÉRICA

El diálogo social es uno de los principios fundacionales de la OIT desde su constitución en 1919. Es el modelo de gobernanza que promueve la OIT para el logro de mayor justicia social, promoción del empleo, buenas relaciones laborales y estabilidad social y política. El diálogo social encarna el principio democrático de que los afectados por las políticas deben tener voz en la toma de decisiones, pero sobre todo puede ser un medio para el progreso económico y social porque puede facilitar el consenso sobre las políticas económicas, sociales y laborales, además de fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones del mercado de trabajo<sup>11</sup>.

La realidad latinoamericana, como la del resto del mundo, es diversa en relación con la negociación colectiva. Comparando cifras y datos de la última década, Argentina, Brasil y Uruguay exhiben porcentajes de cobertura de la negociación colectiva muy parecidos a los de países de ingreso alto, lo que coincide con el hecho de que son los únicos países con negociación colectiva sectorial<sup>12</sup>.

La negociación colectiva por rama de actividad en el sur de Latinoamérica viene incorporando cada vez con mayor frecuencia contenidos que refieren a los derechos de formación profesional, promoción y ascensos. Con esto se visualiza el interés de las partes por convenir diversos aspectos que tienen directa relación con la capacitación del trabajador dentro de la empresa. A la organización sindical le preocupa mejorar las condiciones de trabajo de sus representados en cuanto al desarrollo de la profesionalidad dentro de la empresa, también ese interés se manifiesta en el sector empleador, puesto que este se asegura de que el trabajador permanezca en la organización y a su vez cumple con exigencias que el mercado impone en cuanto a certificaciones de calidad. Reviste así vital importancia para las partes considerar en la mesa de negociación temas atinentes a la formación profesional. No obstante, es posible observar que las reivindicaciones en su gran mayoría contienen un interés no coincidente específicamente para cada una de las organizaciones negociantes. El sindicato reivindica estabilidad laboral, dignidad del trabajo, desarrollo de la profesionalidad del trabajador en la empresa, derechos de promoción y ascensos canalizados a través de la capacitación, mientras que la empresa puede tener intereses coincidentes, pero también es posible observar en algunos convenios de rama una obligación de capacitación, la cual puede tener su explicación en cuestiones atinentes al relacionamiento comercial entre las empresas o las imposiciones de carácter comercial con la finalidad de obtener estándares de certificaciones de calidad. Estos elementos plasmados en un acuerdo pueden causar problemas de relacionamiento futuro sino se aclara cual fue el interés de las partes, establecer un derecho o una obligación, lo que ligeramente puede ser un derecho puede desmembrarse en una obligación conllevando dificultades a la hora de darle ejecución al acuerdo suscripto.

Un ejemplo de ello lo vemos en las siguientes cláusulas de Acuerdos de negociación tripartito por rama de actividad en Uruguay: Grupo 13 Transporte Sub-grupo 07, Capítulo "Transporte de

<sup>11</sup> OIT. *Preparando el futuro del Trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social*. Informe del Director General. 19 Reunión Americana Panamá 2-5 de octubre de 2018, p. 30.

<sup>12</sup> OIT. *Preparando el futuro del Trabajo... ob. cit.* 19 Reunión Americana Panamá 2-5 de octubre de 2018, pp. 30 y 31.

Leche a granel”. Trigésimo segundo: Derecho a capacitación: Los trabajadores tendrán derecho a recibir hasta sesenta horas u ocho días de capacitación en cursos auspiciados por la Mesa Intergremial de Transporte Profesional de Carga, que serán costeados por la empresa donde presten sus servicios, teniendo la obligación de concurrir a los mismos...” (Quinta Ronda- Acta de Consejo de Salarios- 04 de noviembre de 2013.) Grupo 13 Sub- grupo 12, Capítulo “Servicios de Rampa”. Séptimo. Condiciones de trabajo y beneficios:5) Capacitación. La participación en cursos, actividades de capacitación y entrenamientos dispuestos por la empresa, tiene carácter obligatorio dentro del horario de trabajo...” (Acta de Consejo de Salarios- Quinta Ronda- 13 de noviembre de 2013)<sup>13</sup>.

Sin embargo, es posible llegar a una primera conclusión a priori que es considerar que el convenio colectivo o en su caso el acuerdo tripartito por rama de actividad es el instrumento eficaz para encauzar las relaciones laborales en materia de derechos de formación profesional.

Primero, facilita la visualización de los intereses muchas veces no coincidentes de las partes profesionales; segundo, importa en la ejecución de las cláusulas dándole un contenido no solo programático como sucede en las leyes o decretos, sino que es en la ejecución misma donde se pueden conciliar las dificultades futuras de relacionamiento en las empresas; tercero, el acuerdo en el sector hace que sea obligatorio su cumplimiento para todas las empresas, fundamental para las organizaciones de base más débiles o en empresas donde se carece de las mismas; cuarto, según la normativa en materia de negociación colectiva, como es el caso de la legislación uruguaya –leyes 10449 y 18566– el Consejo de Salarios tiene competencia en materia de conciliación, por tanto es el mismo ámbito creador de sus normas el que implorará por su cumplimiento y visualizará las dificultades de su ejecución teniendo presente las mismas para las futuras rondas de negociación sectorial.

De allí la importancia del diálogo social para implementar políticas que faciliten la formación del trabajador, tanto dentro de la empresa como fuera de ella en un contexto sectorial.

Continuando con el diálogo social en el caso de Uruguay y su importancia se destaca la convocatoria efectuada en el año 2011 por el mencionado país, con el apoyo de OIT del Diálogo Nacional para el Empleo, estructurado en cinco ejes temáticos. El primero de ellos, empleo y formación de los jóvenes, incluyó un sub eje sobre educación y formación profesional, del cual derivaron acuerdos específicos para la creación de un Sistema Nacional integrado de Formación Profesional. A partir de esos acuerdos surge la ley 19133 sobre Empleo decente Juvenil, que vincula el empleo con la educación y la formación profesional<sup>14</sup>. La colaboración de OIT/Cinterfor para promover el diálogo social sobre formación profesional y el desarrollo de los recursos humanos en América Latina y el Caribe ha sido fundamental, resultando relevante destacar la metodología que viene siendo desarrollada para diseñar e implementar herramientas de descripción de cargos y de valoración ocupacional, para el desarrollo y la gestión de competencias a nivel sectorial. Esta metodología basada en el diálogo social bipartito a nivel sectorial, ha sido aplicada con gran éxito en las industrias de la construcción y en celulosa en Uruguay<sup>15</sup>.

#### **4.1. Cláusulas de formación profesional en acuerdos colectivos**

Si bien el contenido aún es escaso y en ocasiones sólo hacen referencia al costo de la capacitación resultan de interés las siguientes cláusulas del Grupo de Transporte en general que por la especificidad del sector abordan los conceptos estudiados antes: formación profesional, carrera profesional, promoción y ascensos.

<sup>13</sup> [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>14</sup> OIT / Cinterfor NOTAS N°1 febrero año 2015.

<sup>15</sup> OIT / Cinterfor NOTAS N°4 enero año 2017. L



Cláusulas que refieren a disposiciones sobre promoción y desarrollo personal: un ejemplo de ello se da en el Grupo 13 Transporte Sub-grupo 2- “Transporte terrestre de pasajeros Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del interior y de Turismo”, donde se establece: “Promoción y desarrollo del personal: a) Los trabajadores que integren la plantilla de trabajo de las empresas, podrán tener oportunidad para acceder a los puestos que queden vacantes y las empresas determinen que deban ser ocupados, siempre que tengan la capacidad, conocimientos y actitud requeridos y calificados por la empresa para desempeñar las tareas correspondientes. b) Acreditación de Saberes. Se coordinará la implementación del programa de Acreditación de Saberes, sin que ello implique cambios a categorías que no sean requeridas por la estructura de las empresas. La implementación de dicho programa tendrá un plazo de 180 días. Se integrará a Dinae a efectos del tratamiento del tema. (Acta de Consejo de Salarios de 23 de diciembre de 2015).

Cláusulas que contienen el derecho a recibir capacitación y la obligación de concurrir a cursos: Grupo 13 Subgrupo 07, “Transporte Terrestre de Carga Nacional. Todo tipo de Transporte de Carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador”. “Los trabajadores tendrán derecho a recibir hasta sesenta horas u ocho días de capacitación en cursos auspiciados por la Mesa Intergremial de Transporte Profesional de Carga, que serán costeados por la empresa donde presente sus servicios, teniendo la obligación de concurrir a los mismos. En esos casos y aunque no se considere tiempo trabajado, las empresas le abonarán el equivalente a un jornal y un viático, percibido por el trabajador, por cada día de capacitación recibida. Si reprobara los cursos en tres oportunidades perderá este Derecho, sin perjuicio de no afectar su actividad laboral.” Acuerdo de Consejo de Salarios de 26 de marzo 2011).

Cláusulas que armonizan la obligación de capacitación con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Grupo 13 Sub-grupo 08, “Transporte Terrestre de Carga Internacional”. “Décimo. Capacitación de trabajadores con cargas familiares: Toda empresa, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso, tendrán preferencia para optar por dicho horario, aquellos trabajadores con cargas familiares debidamente justificadas (menores o adultos mayores a cargo, etc”. (Acta de Consejo de Salarios- 09 de junio de 2016).

Cláusulas que contienen la obligación de transferir a la tarea asignada el conocimiento adquirido en virtud de la formación otorgada por la empresa Grupo 13 Sub-grupo 10, Capítulo “Agencias Marítimas”. “Séptima... Transferencia del conocimiento y la tarea: “El funcionario deberá volcar el máximo posible a la tarea asignada todos los entrenamientos, capacitación, cursos, seminarios, conocimientos recibidos, como forma de devolver a la empresa la inversión directa o en tiempo en la formación del recurso. Asimismo, se valorará por parte del empleador la transferencia de conocimiento que cada uno de los recursos humanos traslade al resto de los funcionarios de la empresa como forma de compartir y capacitar al resto de sus compañeros.” (Acta Consejo de Salarios 21 de noviembre de 2013).

Estipulaciones sobre promoción y ascensos: Grupo 13 Sub-grupo 10, Capítulo “Depósitos Portuarios y Extra portuarios”. “Las empresas facilitarán y ayudarán al personal con los estudios, cursos, tiempo y capacitación, para que las personas se desempeñen mejor en sus tareas y en caso oportuno y a consideración del empleador puedan acceder a nuevas o superiores categorías siempre y cuando su desempeño lo amerite”. (Acta de Consejo de Salarios- Quinta Ronda- 30 de diciembre de 2013).

Cláusulas que destacan la importancia de la formación y promoción profesional Grupo 13 Sub-grupo 11- “Servicios Logísticos”- Literales a) “Servicios Logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en Zonas Francas” y c) “Almacenamiento y depósitos para terceros”. “Formación y promoción profesional. Las partes resaltan la importancia de la formación profesional como mecanismo para mejorar las oportunidades de progreso en el empleo y la excelencia y eficiencia en el desempeño de las tareas. Las Partes buscarán el apoyo del Instituto Nacional

de Empleo y Formación Profesional a efectos de organizar cursos de capacitación para el sector de actividad y/o se brinden facilidades para todos los empleados del mismo para acceder a programas de formación y reciclaje laboral". (Acuerdo 14 de diciembre de 2010)<sup>16</sup>.

#### **4.2. Formación dual y certificación de competencias**

En los últimos 20 años se han detectado profesiones emergentes en Latinoamérica, en especial como es el caso de Uruguay con inversiones provenientes de países europeos con interés en desarrollar la industria de la celulosa.

Es lo que le podemos denominar la industria llevada al campo, en países como Uruguay y Argentina donde la economía se apoya básicamente en la producción del campo, han visto transformados sus estándares de producción. La inversión extranjera en Forestación, en la instalación de fábricas de celulosa, en la plantación e industria de la soja –que sustituye al campo de pastoreo– así como también la industrialización en la recolección y posterior exportación de cítricos y legumbres, contribuyen al cambio en las relaciones laborales en especial en las áreas rurales.

El trabajador que antes era típicamente agropecuario se ha transformado en un trabajador industrial, pero con residencia en el interior del país y no aglomerado en la capital como sucedía en décadas anteriores. Esto ha llevado a que los trabajadores se profesionalicen, sean más competentes, adquiriendo formación en determinadas áreas como, por ejemplo: en la forestación y su cadena productiva cabe precisar que las fábricas de celulosas se ubican en el interior del país.

La empresa ha pasado a ser un centro de formación para el trabajador a fin de que adquiera sus fortalezas en su puesto de trabajo, incentiva a formarse y perfeccionarse con miras al sector donde pertenece o también atrae trabajadores que antes hacían tareas simples sin perfeccionamiento hacia el perfeccionamiento: ejemplo viveros en el medio rural (forestación), industria de la madera celulosa y papel: trabajador rural que antes estaba dedicado exclusivamente a las tareas rurales simples (ej. plantación, cultivo donde hoy se adquiere un perfeccionamiento industrial, otro ejemplo lo constituye el trabajador simple de un tambo donde hoy adquiere un potencial de perfeccionamiento y crecimiento en base al mercado que demanda certificaciones de calidad, etc).

Es decir, la industria llevada al campo, promueve el perfeccionamiento la incorporación de nuevas tecnologías, las inversiones son focalizadas hacia el medio rural e instaladas en el medio rural, hacen que los trabajadores rurales no emigren hacia las ciudades grandes, sino que se profesionalicen y siguen viviendo en su localidad de origen.

Otro polo de desarrollo regional lo constituye el turismo: un ejemplo de ello son las llamadas estancias o campos turísticos, incentivan a que el trabajador rural se perfeccione en la industria turística (hostelería, gastronomía).

El trabajador pasa a tener un sentido de patrimonio sobre el trabajo que desarrolla y se perfecciona en el mismo sector donde ha crecido y se ha educado, se evita que el trabajador emigre de sus orígenes a las grandes ciudades donde pierde perspectiva de su formación y desarraigo del medio social o cultural donde está inserto.

También la profesionalidad y su sentido de patrimonio se puede visualizar en las industrias de las grandes ciudades, allí el trabajador que queda desempleado puede perfeccionarse y adquirir mayor competencia con miras a un mercado laboral en constante transformación. Ejemplo un trabajador de un restaurante que queda sin empleo puede adquirir nuevas competencias

<sup>16</sup> [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

con miras a su reubicación laboral en el sector turístico gastronómico. Así lo se ha realizado Uruguay con programas de formación y certificación de competencias donde los organismos nacionales (Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Empleo) y organismos internacionales (OIT) han desarrollado programa en el sector turístico especialmente gastronómico y hotelero<sup>17</sup>.

Estas políticas enmarcadas en un contexto de crisis en la región han permitido atraer la inversión extranjera hacia el interior del país: apertura de puertos de aguas profundas, trabajo portuario, fábricas instaladas en la costa de ríos limítrofes, acuerdos de salida hacia el mar de los países vecinos (caso de Bolivia y Paraguay), desarrollo del transporte de carga especialmente el de madera, desarrollo de la logística portuaria y marítima.

No obstante, cabe destacar el papel que ha tenido el diálogo social en la implementación de esta política de empleo y desarrollo de sectores sumergidos. Así los proyectos coordinados por y entre el Ministerio de Trabajo y OIT desarrollan sus metodologías dentro del marco del diálogo social sectorial u organizacional. Estos proyectos contribuyen al desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de la cultura del trabajo para el desarrollo<sup>18</sup>, objetivo de las políticas de empleo diseñadas a tal fin. Así como también resultan de gran utilidad para los sectores empresariales y sindicales dado que elaboran insumos para la negociación colectiva: (lenguaje común y acuerdos de partida), para la formación y capacitación permanente sientan bases para la mejora del desempeño y para el desarrollo de la carrera.

Por tanto, el desarrollo de la negociación colectiva y el fomento del diálogo social en la medida que se promueve todo proyecto basado en la negociación y en el acuerdo de todos los actores (sindicatos, cámaras empresariales y gobierno) ha sido la base para poder encaminar dichas políticas de empleo y formación. Así ya lo había expresado la OIT en su informe regional donde concluye que "el establecimiento de una cultura del diálogo social y la negociación demanda tiempo y sobre todo sistematicidad y consecuencia por parte de los actores. La cultura del diálogo no se puede generar súbitamente por una necesidad coyuntural. Pero cuando se dispone de ella, por haberla cultivado responsablemente, es una base y un marco para la acción absolutamente potente. Esta cultura del diálogo es por tanto y sin duda un elemento fundamental del éxito uruguayo en materia de preservación del empleo en tiempos de crisis."<sup>19</sup>

## 5. CONCLUSIONES

El contenido no salarial en la negociación colectiva es un factor destacado en el encauce de las relaciones laborales por tanto el convenio colectivo sigue siendo el instrumento necesario para canalizar esta construcción como orientadora de las relaciones laborales. No solo importa integrar la declaración constitucional y proyectarla hacia el sistema de relaciones laborales a través de la ley o el resto de los operadores jurídicos, sino que lo importante es que el convenio colectivo desarrolle y extienda los derechos ciudadanos. Este complejo normativo incide en la determinación del objeto del contrato de trabajo, en su determinación cualitativa de la prestación, y a la vez, implanta una dinámica de progreso y superación.

Considerando así el diálogo social conforma este un instrumento para el desarrollo de la formación profesional es un facilitador para la ejecución a priori de los programas de acción que implementen los gobiernos en acuerdo con los actores sociales: trabajadores y empresarios.

<sup>17</sup> Al respecto puede consultarse <http://www.inefop.org.uy> así como también [www.oit.cinterfor.org](http://www.oit.cinterfor.org)

<sup>18</sup> Al respecto puede consultarse en [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>19</sup> OIT. *El rol del diálogo social en Uruguay en la reducción de los impactos de la crisis 2008-2009*. Santiago de Chile. Ed. OIT para el Cono Sur de América Latina, 2011

Por otra parte al tener una pronta ejecución, ayuda a que las dificultades que se produzcan en la implementación de los mismos puedan ser corregidas en forma paralela o en un corto lapso, por ejemplo al vencer el acuerdo que da origen al compromiso asumido por las partes o nada obsta también que las partes resuelvan un monitoreo del mismo durante su ejecución.

Es un instrumento eficaz para resolver problemas de reubicación de trabajadores en otros puestos dentro del mismo sector o en otros sectores del mercado laboral que estén necesitando trabajadores con determinada especialización. Así también resuelve el problema de empresas que puedan por cerrar asegurando al trabajador durante el goce del subsidio por desempleo la capacitación para otra área dentro o fuera del sector, certificando sus competencias incluso para el caso de que no haya realizado su formación en el sistema formal sino dentro de una única empresa o sector.

Por otra parte se ven favorecidos los organismos de seguridad social, menos tiempo permanece el trabajador en el subsidio por desempleo, y el costo de su capacitación no lo asume la seguridad social es un ejemplo de eso el caso de Uruguay donde el Instituto de formación profesional es quién asume el costo, debiendo obligatoriamente aportar para tal fin, empresas y trabajadores durante su actividad.